

« Il faut se battre » : Les expériences de femmes congolaises sur le marché de l'emploi au
Canada.

Par : Nsimire Namululi

Thèse présentée pour répondre à l'une des exigences de la maîtrise ès arts (M.A.) en
sociologie

Faculté des études supérieures

Université Laurentienne

Sudbury (Ontario) Canada

© Nsimire Namululi, 2017

THESIS DEFENCE COMMITTEE/COMITÉ DE SOUTENANCE DE THÈSE
Laurentian Université/Université Laurentienne
 Faculty of Graduate Studies/Faculté des études supérieures

Title of Thesis Titre de la thèse	« Il faut se battre » : Les expériences de femmes congolaises sur le marché de l'emploi au Canada.	
Name of Candidate Nom du candidat	Namululi, Nsimire	
Degree Diplôme	Maîtrise ès arts	
Department/Program Département/Programme	Sociologie	Date of Defence Date de la soutenance 17 mars, 2017

APPROVED/APPROUVÉ

Thesis Examiners/Examineurs de thèse:

Monsieur Rachid Bagaoui
(Co-Supervisor/Co-directeur de thèse)

Monsieur Pierrot Ross-Tremblay
(Co-Supervisor/Co-directeur de thèse)

Madame Myriam Bals
(Committee member/Membre du comité)

Monsieur Sid Ahmed Soussi
(External Examiner/Examineur externe)

Approved for the Faculty of Graduate Studies
Approuvé pour la Faculté des études supérieures
Dr. David Lesbarrères
Monsieur David Lesbarrères
Dean, Faculty of Graduate Studies
Doyen, Faculté des études supérieures

CLAUSE D'ACCESSIBILITÉ ET PERMISSION D'UTILISER DES DOCUMENTS

Je, **Nsimire Namululi**, accorde à l'Université Laurentienne et à ses agents l'autorisation non exclusive d'archiver ma thèse ou mon rapport de projet et d'en permettre l'accès, en tout ou en partie et dans toute forme de média, maintenant ou pour la durée de mon droit de propriété du droit d'auteur. Je conserve tous les autres droits de propriété du droit d'auteur de la thèse ou du rapport de projet. Je me réserve également le droit d'utiliser dans de futurs travaux (comme des articles ou des livres) l'ensemble ou des parties de ma thèse ou de mon rapport de projet. J'accepte en outre que la permission de reproduire cette thèse de quelque manière que ce soit, en tout ou en partie à des fins savantes, soit accordée par le ou les membres du corps professoral qui ont supervisé mes travaux de thèse ou, en leur absence, par le directeur ou la directrice de l'unité dans lequel mes travaux de thèse ont été effectués. Il est entendu que toute reproduction ou publication ou utilisation de cette thèse ou de parties de celles-ci à des fins lucratives ne doit pas être autorisée sans ma permission écrite. Il est également entendu que cette copie est présentée sous cette forme par l'autorité du titulaire du droit d'auteur uniquement pour fins d'études et de recherches particulières et ne doit pas être copiée ou reproduite sauf en conformité avec la législation sur le droit d'auteur sans l'autorisation écrite du titulaire du droit d'auteur.

RÉSUMÉ

Dans une perspective intersectionnelle qui articule les différents marqueurs identitaires entre autres la couleur de la peau, le sexe, l'origine ethnique, la taille, la langue, la religion, cette thèse expose dans quelle mesure ces différentes variables prédisposent les femmes noires originaires de l'Afrique aux discriminations, mythes, racisme, préjugés et stéréotypes sur le marché de l'emploi.

Cette étude est une analyse qualitative qui se concentre sur les expériences de femmes immigrantes congolaises sur le marché de l'emploi au Canada. Ses résultats font état de trois variables en cause aux difficultés de ces femmes sur le marché de l'emploi. Il s'agit de la couleur de la peau, le sexe et l'origine ethnique.

Cette étude conclut que ces femmes sont discriminées systématiquement, qu'elles soient nées au Canada ou qu'elles y aient immigré. Cette recherche pourrait permettre aux décideurs et organismes gouvernementaux qui viennent en charge aux femmes immigrantes de trouver des informations pertinentes pour développer des outils pédagogiques pouvant les aider à intégrer plus efficacement sur le marché de l'emploi.

Mots clés : Immigrante, discrimination, sexisme, résilience, emploi, mythe, obstacle, combat, intégration, racisme.

REMERCIEMENTS

Cette thèse est le couronnement de deux années de croissance académique et personnelle au travers de laquelle je tiens à souligner la contribution et le dévouement de différentes personnes qui m'ont soutenue.

Tout d'abord, je souligne le professionnalisme de mes deux directeurs, Dr Rachid Bagaoui et Dr Pierrot Ross Tremblay dont je tiens énormément à remercier pour leur oreille attentive, le soutien moral, les conseils prodigués et surtout pour leur présence indéfectible tout le long de ce projet. Face aux différentes épreuves rencontrées au cours de ce dernier, vous avez toujours su trouver les véritables mots d'encouragement qui ont touché mon cœur et qui m'ont témoigné en même temps votre côté altruiste.

Ma gratitude s'adresse également aux professeurs Myriam Bals et Nawel Hamidi, pour la chaleur humaine que vous m'aviez manifestée dès le commencement de ce projet. Vous deux, vous représentez pour moi, deux mentors indéniables en qui j'ai puisé toute mon inspiration pour l'achèvement de cette thèse. Un merci particulier à Dr. Bals pour l'innombrable temps alloué à la correction et à lecture de cette thèse afin de permettre au public de mieux comprendre les souffrances de femmes congolaises sur le marché de l'emploi au Canada.

Mes sincères reconnaissances aux professeurs Élisabeth Labrie pour les révisions de statistiques et à Lynne Gouliqueur et Komi Hemedzo pour leur encouragement infaillible et surtout pour la porte de leurs bureaux qui m'était toujours ouverte.

Un remerciement particulier à Desmond Maley qui ne s'est jamais fatigué de ma présence dans son bureau, et ce, sans rendez-vous ni avertissement. Merci, monsieur Maley pour toutes les références sur les femmes immigrantes.

Mes frères « les Nana » et ma maman Sekunda sans qui je ne serais devenue la femme, l'épouse et la mère que je suis aujourd'hui. Merci pour l'amour et les soins que vous m'aviez prodigués. Mon papa Nabushosi Paul : nous ne t'oublierons jamais. Que ton âme repose en paix.

Mes enfants, pour avoir toujours été les quatre piliers sur lesquels je repose. Je vous remercie Mwali, Kindja, Mukenge et Chirhuza.

Et toi Kam, les mots pour t'exprimer ma gratitude dépassent sans doute le double des caractères qui ont composé cette thèse. Merci d'être là.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	iii
REMERCIEMENTS	iv
TABLE DES MATIÈRES	vi
PRÉFACE	vii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE	4
1.1 Objet de recherche	4
1.2 Question de recherche	7
1.3 Intérêt	10
1.4 Revue de littérature	13
1.4.1 Recension d'études sur les immigrants congolais au Canada.....	26
1.4.2 Le flux migratoire de Congolais au Canada	33
1.4.3 Limite de la revue de littérature dans les écrits sur les femmes immigrantes congolaises au Canada	41
1.5 La perspective de la sociologie de l'individu	43
1.6 Le féminisme et son émergence.....	46
1.6.1 Les limites de la théorie féministe	49
1.7 Cadre théorique : L'intersectionnalité	54
1.7.1 Qu'est-ce que l'intersectionnalité?	55
1.7.2 L'intersectionnalité dans la compréhension des expériences de femmes congolaises	61
1.8. Une étude ancrée dans la réalité.....	67
CHAPITRE II. MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	73
2.1 Méthode de recherche : enquête par entretien (les récits de vie).....	73
2.2 Le guide d'entretien	78
2.3 Population et échantillon.....	79
2.4 Notes méthodologiques.....	82
CHAPITRE III : DESCRIPTION DES RÉSULTATS.....	86
3. Les expériences des femmes sur le marché de l'emploi	86
3.1 Obstacles rencontrés avant l'intégration du marché de l'emploi.....	86
3.1.1 Non-reconnaissance des diplômes et des expériences antérieures de travail ..	87
3.1.2 Manque de référence et expérience canadienne.....	88
3.1.3 Conciliation famille et horaire de travail incompatible	91

3.1.4 Barrières bureaucratiques au niveau du secrétariat et manque de courtoisie envers les Noirs.....	93
3.1.5 Recommandation impartiale dans les services obtenus par les agences de placement.....	97
3.1.6 Discriminations basées sur le physique.....	98
3.2 Obstacles rencontrés en cours de l'emploi.....	99
3.2.1 Les difficultés liées aux discriminations, racismes et préjugés sur le travail de Noirs.....	100
3.2.2 Les compétences linguistiques.....	107
3.2.3 La conciliation famille-travail et le manque de soutien.....	109
3.2.4 Isolement de la part de collègues de travail.....	110
3.2.5 Intimidations, harcèlement et menace de congédiement.....	112
3.2.6 Relations difficiles avec les superviseurs et les collègues de travail.....	116
3.2.7 Difficulté à obtenir la promotion et la permanence au travail.....	117
3.3 Les difficultés sur le marché de l'emploi : vision en termes de compétition et non-discrimination.....	122
3.4 « Il faut se battre ».....	124
3.4.1 Que veut dire « il faut se battre », pour ces femmes congolaises ?.....	124
3.4.2 Pourquoi et contre qui « se battre » ?.....	125
3.4.3 Les stratégies mobilisées pour se battre.....	132
3.5 Conseils aux autres femmes immigrantes et congolaises.....	134
3.6 Recommandations aux organismes qui embauchent du personnel immigrant.....	135
CHAPITRE IV : SYNTHÈSE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS.....	137
4.1 Découverte : discriminations systémiques.....	144
4.2 Questionnement sur les origines des discriminations envers les Noires au Canada.....	147
4.3 Limite de la recherche.....	153
4.4 Recommandations et pistes de solutions.....	156
4.5 Conclusion générale.....	157
Bibliographie.....	160
ANNEXE 1: RECRUTEMENT.....	170
ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTREVUE.....	174
ANNEXE 3 : APPROBATION ÉTHIQUE.....	177
ANNEXE 4 : SUITE DES ENTREVUES.....	178

PRÉFACE

Cette thèse est dédiée aux femmes Congolaises immigrantes au Canada et en particulier à toutes celles-là qui se sont portées volontaires pour ma recherche afin que je puisse dévoiler leurs vécus et leurs sentiments relativement aux défis et obstacles qu'elles rencontrent pour intégrer le marché de l'emploi au Canada. Ces femmes ont migré au Canada entre l'an 1987 et 2011. Elles ont quitté leur pays d'origine pour différentes raisons, entre autres dans le cadre de parrainage par un conjoint, pour de raisons de réunification familiale ainsi qu'en tant que réfugiées, échappant ainsi aux viols et abus sexuels considérés comme arme de guerre en République démocratique du Congo qualifiée comme étant la « capitale mondiale du viol » (RFI, 2016).

Cette étude renferme les récits des expériences de recherche de travail de vingt Congolaises au Canada. Elle a comme originalité de donner une voix à ces femmes pour qu'elles expliquent elles-mêmes leurs expériences difficiles de recherche d'emploi en tant que femme, de couleur de peau noire et de surcroît d'origine ethnique différente de la majorité d'habitants canadiens. Cette majorité, soulignons-le, est née au Canada et de couleur de peau blanche tout comme les employeurs qui embauchent du personnel et qui ont tendance à favoriser leurs semblables. Elle met à jour le désarroi, le désespoir, la peine, la souffrance et la résilience de ces femmes devant les épreuves qu'elles ont rencontrées pour trouver le travail et le garder.

Les récits de ces femmes indiquent qu'elles sont systématiquement et systématiquement discriminées au Canada, et que ces discriminations prennent plusieurs formes, qu'elles soient ouvertes ou plus subtiles. Ces discriminations commencent sur les bancs de

l'école, se poursuivent dans leurs communautés d'accueil et s'accroissent sur le marché de l'emploi où elles ont de la difficulté à trouver du travail et à le garder.

Cher lecteur (trice), au Canada, trouver un emploi quand on est une femme immigrante, noire et d'origine africaine « n'est pas du tout repos », comme me l'ont confié ces femmes congolaises : « il faut se battre ». Pourquoi faut-il se battre ? Laissez ces femmes vous relater leurs histoires et présenter leurs propres expériences de recherche de travail au Canada. Leurs récits sont sans équivoque sur les discriminations systématiques dont elles sont victimes, qu'elles soient systémiques, institutionnelles ou individuelles. Par contre, je tiens avant tout à souligner la sensibilité et la subjectivité de certaines expressions utilisées par ces femmes et qui peuvent, selon moi, heurter les sentiments de plusieurs d'entre vous. C'est une des facettes du Canada, que vous ne soupçonniez peut-être pas.

Leurs expressions expliquent leur sentiment d'impuissance devant les inégalités, les insultes, le racisme, les discriminations et les injustices dont elles se sentent victimes dans la société d'accueil. Pour reprendre l'expression utilisée par Bourdieu et ses collaborateurs dans leur ouvrage commun : *La misère du monde*, je vous demande à mon tour de « ne pas déplorer, ne pas rire, ne pas détester, mais de comprendre » (Bourdieu et al., 1993, p. 7).

En dévoilant la misère de ces femmes congolaises au Canada, je vous prie à mon tour de tenter de comprendre ce qu'une femme noire ressent quand on la traite de « négresse » au XXI^e siècle. Je vous demande de comprendre ce qu'une Africaine vit quand on lui dit de retourner chez elle en Afrique, et surtout je vous demande d'imaginer comment une

femme noire se perçoit quand elle n'arrive pas à décrocher un travail, non par manque d'éducation, mais uniquement à cause de la couleur de sa peau, du fait qu'elle soit une femme, immigrante, et d'origine africaine.

INTRODUCTION

L'histoire du Canada fait état de l'influence de plusieurs femmes immigrantes noires qui se sont impliquées dans son développement tant sur le plan national qu'international, ont réussi et ont été reconnues pour leur contribution. Pourtant, malgré la visibilité de ces femmes et l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés (1982) qui interdit la discrimination pour des motifs tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques, des milliers des femmes noires sont encore victimes de discriminations systématiques et systémiques qui les empêchent entre autres d'intégrer le marché de l'emploi (Gouvernement du Canada, 2005).

Comme étude de cas, cette thèse se concentre uniquement sur les situations des femmes immigrantes congolaises. Ces dernières éprouvent différents obstacles, dont les discriminations, les préjugés, les mythes, le racisme ainsi que les stéréotypes qu'elles ne parviennent pas à contrôler. Selon les témoignages recueillis et la perception de femmes congolaises interrogées, non seulement pour trouver le travail elles doivent passer par plusieurs épreuves, mais aussi quand elles parviennent à en décrocher, elles sont constamment obligées de « se battre » contre leurs collègues de travail, les personnes pour qui elles travaillent ainsi que des employeurs qui ne supportent pas leur présence.

Ces femmes se questionnent sur les raisons de leurs discriminations et sont convaincues que ces dernières sont liées à trois marqueurs identitaires dont la couleur de leur peau (race), le fait qu'elles soient femmes (sexe) et finalement par le fait qu'elles soient d'une nationalité différente que la majorité au Canada.

Mon objectif principal est donc d'entendre l'opinion de ces femmes sur les effets de ces trois déterminants en lien avec leurs expériences difficiles de recherche d'emploi au Canada.

Sous forme de récits de vie, je privilégie la perspective intersectionnelle pour comprendre comment le genre interagit avec la couleur de peau et l'ethnicité pour façonner les expériences de ces femmes congolaises relativement aux inégalités qu'elles rencontrent sur le marché de l'emploi. Vingt femmes ont livré les récits de vie de témoignages de leurs expériences de recherche de travail au Canada. Elles résident dans quatre différentes villes canadiennes notamment à Sudbury, Toronto, Montréal et Ottawa.

Cette thèse compte quatre chapitres. Le premier chapitre fait une recension des écrits et donne un aperçu de l'histoire du Canada qui souligne la contribution des différentes femmes noires à son développement tant sur le plan national qu'à l'international. Quelques femmes noires sont arrivées en haut du podium et sont reconnues pour avoir contribué à l'essor du Canada. Bien qu'elles aient travaillé d'arrache-pied pour l'expansion de ce dernier, elles n'ont pas été reconnues à leur valeur pour leur contribution. Ce chapitre fait état de quelques femmes noires qui ont marqué l'histoire du Canada.

Le deuxième chapitre traite de la méthodologie qui est une enquête par entretien sous forme de récits de vie. Elle aborde, entre autres, la question de recrutement des participantes et la méthode employée pour la cueillette des données.

Le chapitre trois décrit les résultats. Il est composé de deux parties sur les obstacles rencontrés par les femmes congolaises sur le marché de l'emploi. La première se

concentre sur leurs obstacles avant d'entrer sur le marché de l'emploi alors que la deuxième traite des obstacles en cours d'emploi.

Le chapitre quatre présente la synthèse et la discussion des résultats.

CHAPITRE I : LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

1.1 Objet de recherche

Au Canada, au cours de ces dernières années, différents auteurs se sont penchés sur la discrimination systématique que subissent les femmes immigrantes et réfugiées ainsi que les défis et difficultés que ces dernières rencontrent pour s'intégrer sur le marché de l'emploi au Canada (Mianda, 1998 ; Bals, 1999 ; Arsenault, 2003 ; Pierre, 2005 ; LY, 2007 ; Chicha, 2009 ; Lemoine, 2010 ; Nikuze, 2011 ; Eid, 2012 ; Hippolyte, 2012 ; Imboua, 2012...) Ces auteurs font, entre autres, état du sexisme, racisme, préjugés, stéréotypes et discriminations systématiques et systémiques dont sont victimes les femmes immigrantes au Canada, notamment en lien avec leur intégration socio-économique.

Trouver un emploi au Canada n'est pas chose facile pour les immigrants en particulier quand on est « noire » et « femme ». Cette difficulté se manifeste dans différentes provinces du Canada notamment au Québec, même si ces Africaines sont francophones. Comme le souligne Aoua Bocar LY, sociologue et chercheuse associée à l'Institut d'Études des Femmes de l'Université d'Ottawa :

Le Québec est un des pires endroits en Amérique du Nord pour se trouver un emploi quand on est Noir ou Latino-américain. La communauté noire africaine au Québec souffre donc, plus que toute autre communauté, de la pauvreté et de ses incidences néfastes sur la vie humaine. Ces discriminations frappent encore davantage les femmes de la Communauté noire africaine. On peut affirmer que les Africaines constituent la minorité des minorités à savoir celle qui vit le plus l'exclusion de la vie socio-économique, culturelle et politique au Québec (Aoua Bocar LY, 2007 para. 3-4).

La féministe et socialiste, Rosemary Brown, née en Jamaïque, et première femme noire à devenir membre d'un parlement provincial (Colombie Britannique, de 1972 à 1986) au Canada, abonde dans le même sens que Aoua Bocar et souligne comment « être noire et

être femme dans une société à la fois sexiste et raciste fait en sorte qu'on n'a pas d'autres choix que de se mettre debout et de lutter » (L'encyclopédie Canada, 2015).

Au Canada, un bon nombre de femmes noires tentent tant bien que mal d'emboîter le pas de leurs prédécesseurs masculins et féminins, mais elles se butent à plusieurs barrières liées à l'intégration au marché de l'emploi. Malgré les obstacles et les défis liés à l'accès au marché de l'emploi, les femmes immigrantes noires occupent une place importante dans différents secteurs du marché de l'emploi au Canada. Maheu et Chiu ont abordé en 2011, la question de femmes minoritaires au Canada en collaboration avec Statistique Canada.

Les résultats de statistiques réalisés par ces auteurs font part de différents secteurs d'activités dans lesquels les femmes noires œuvrent au Canada. Selon le tableau numéro treize de ces statistiques, on constate que :

30.9% de femmes noires œuvrent dans la vente et service; 25.1% dans les affaires, finances et administration; 6.4 dans des professions propres à la transformation, fabrication et services d'unité publique; 10.4% dans les sciences sociales, enseignements, administration publique et région et 15.7% dans le secteur de la santé (Maheu et Chiu, 2011, p. 33).

Malgré ces chiffres prometteurs qui témoignent de l'implication de ces femmes à l'économie du Canada et des efforts qu'elles fournissent pour trouver le travail, des milliers d'entre elles demeurent victimes de préjugés et discriminations systématiques et systémiques qui les empêchent d'intégrer le marché de l'emploi. Comme l'indique l'institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF), dans son feuillet d'information sur les femmes immigrantes et réfugiées,

Outre leurs réalisations visibles, les femmes immigrantes et réfugiées contribuent chaque jour beaucoup à l'économie et à la société. Elles travaillent ferme, paient des impôts et des taxes, font du bénévolat et s'occupent de leur famille. Pourtant,

on continue parfois à les juger d'après des stéréotypes. Le fait que des femmes immigrantes et réfugiées arrivent à surmonter les obstacles ne signifie pas que nous devons tolérer cette situation. (ICREF, 2003, p. 2)

L'implication de femmes noires dans le développement du Canada ne date pas d'aujourd'hui et constitue une fierté pour plusieurs immigrants, dont les femmes noires. L'histoire du Canada fait état de l'implication de ces femmes, et ce, depuis sa Confédération où ces dernières sont actives. Elles sont impliquées tant sur le plan social, médical, économique, démographique, etc., une implication le plus souvent non reconnue. Comme le souligne l'Encyclopédie canadienne,

Depuis la Confédération, les Noirs sont actifs dans tous les partis politiques et, au cours des 20 dernières années, ils sont élus comme conservateurs, libéraux et néo-démocrates. Parmi les femmes noires qui ont marqué l'histoire politique de notre pays, on retrouve entre autres Emery Barnes et Rosemary Brown qui ont toutes deux été élues au Parlement de la Colombie-Britannique dans les années 70. Anne Cools qui a été nommée au Sénat et Zanana Akande qui est devenue membre du Cabinet en Ontario, devenant ainsi la première Noire à accéder à une fonction ministérielle au Canada (Encyclopédie canadienne, 2015).

Mis à part les postes ministériels et sénatoriaux occupés par quelques rares femmes noires, l'histoire du Canada est marquée par la visibilité de plusieurs femmes dignitaires dont l'ex-Gouverneure générale madame Michaëlle Jean, qui a contribué à l'essor du Canada, pour avoir été la représentante de la reine au Canada de 2005 à 2010 et qui, de surcroît, vient d'être promue au poste de secrétaire générale de l'Organisation internationale de la Francophonie, un poste qu'elle occupera désormais en tant que première femme. La visibilité d'autres femmes noires au Canada n'est pas négligeable comme c'est aussi le cas de Yolande James, l'ancienne ministre libérale de l'immigration ensuite de celle de la famille au Québec, des positions qu'elle a occupées respectivement entre 2007 et 2012.

Sur le plan de la contribution médicale de femmes noires au Canada, on ne peut passer sous silence l'apport d'Yvette Bonny, pédiatre-hématologue, qui en 1980 avait réalisé la première greffe de moelle osseuse sur un enfant au Québec. Citoyenne d'honneur de la Ville de Montréal, on lui a aussi décerné le Prix des médecins de cœur et d'action, le titre de Femme de mérite du YWCA, le prix Claire Heureuse (première dame de la première république noire indépendante reconnue pour sa générosité et son courage exceptionnels) et le prix Sylvio Cator (modèle haïtien d'énergie et de réussite) (Cybersolidaires, 2005).

Au point de vue de la contribution de femmes noires dans le système de l'enseignement au Canada, soulignons la contribution de Juanita Traoré-Westmoreland. Née à Verdun, au Québec, détentricice d'un doctorat en droit, elle est la première femme noire au Canada doyenne de la faculté de droit de l'Université de Windsor, en 1996, et la première femme noire nommée juge à la Cour du Québec, Chambre criminelle et Chambre de la famille au Québec, en 1999 (Wikipédia, 2016).

1.2 Question de recherche

La contribution des femmes noires au Canada est indéniable et laisse une marque exceptionnelle dans son histoire. Pourtant, malgré la visibilité de certaines d'entre elles et les positions importantes qu'elles ont occupées au cours de leurs fonctions dans le développement du Canada, des milliers de femmes noires ne parviennent tout simplement pas à se réaliser parce qu'elles n'ont pas du travail. Ces femmes sont loin d'atteindre leur rêve, dont celui de se prendre en charge en occupant un emploi. Pourtant, le Canada s'est doté de différentes lois visant à interdire les discriminations et le racisme comme on peut le constater dans le document publié par le Ministère du Patrimoine Canadien en 2005 :

Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme – une vue d'ensemble.

Dans ce document, on trouve entre autres lois, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (1982), la *Déclaration canadienne des droits* (1960), la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1986), la *Loi sur les langues officielles* (1969 et 1985), la *Loi sur le multiculturalisme canadien* (1988), la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (2002) et la *Loi sur la Citoyenneté* (1985) viennent compléter ces dispositions de la Charte. On peut ainsi lire dans la Charte canadienne des droits et libertés, notamment aux termes de l'article 15 (1), « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination » (Gouvernement du Canada, 2005).

Dans le document rédigé par Holmes qui est paru en 1997, intitulé « *Les lois sur les droits de la personne au Canada et la Charte : guide comparatif* », on y lit également que « chaque loi interdit la discrimination pour des motifs précis tels que la race, le sexe, l'âge, la religion ainsi que dans le contexte de l'emploi, du logement et des services à caractère public » (Holmes, 1997).

Devant ce contraste qui montre l'influence des femmes noires dans la promotion du Canada tant sur le plan national qu'international et la Charte canadienne des droits et libertés qui confère à chaque personne les droits égaux, on se rend bien compte que les femmes immigrantes, noires et Africaines sont encore victimes de discriminations systématiques au Canada.

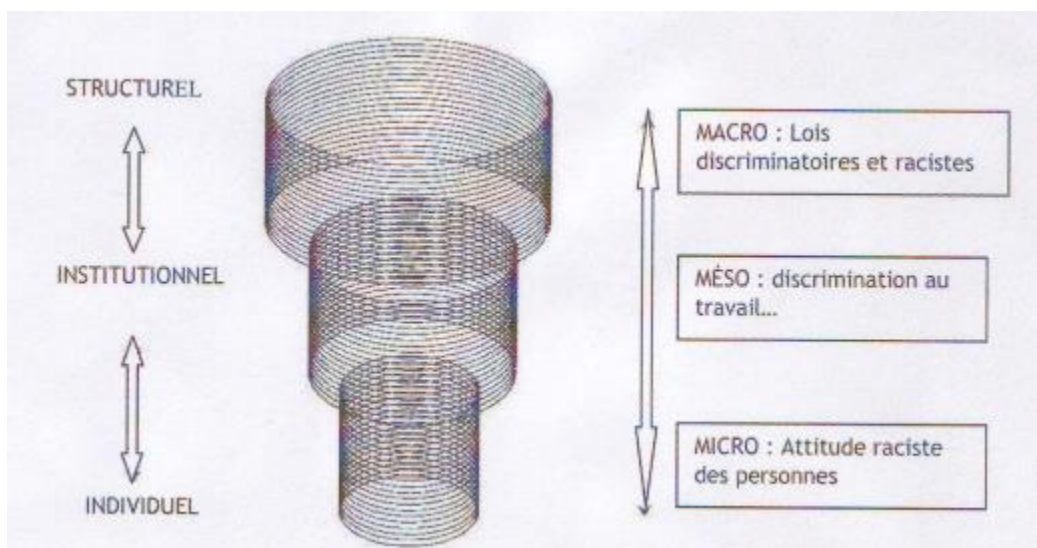
Ces femmes sont ainsi confrontées à une idéologie raciste basée sur trois niveaux de racisme comme le démontre le schéma de la figure 1 inspiré de l'auteur Carl James (2003), traduit par Myriam Bals. Carl James explicite ces différents niveaux de racisme

au point de vue systémique, institutionnel et individuel. Ces derniers proviennent des discriminations systématiques : des lois, du système, des institutions et des personnes.

Selon la traduction de Myriam Bals (2007, p.51),

Cette idéologie raciste se retrouve dans les lois (racisme structurel), pour discriminer délibérément certaines populations et leur appliquer des traitements injustes, ou dans des institutions (racisme institutionnel), par exemple en ayant pour pratique de refuser un travail à des gens d'autres nationalités, ou encore individuel (racisme individuel) qui peut se manifester par des attitudes agressives, des mots ouvertement raciste, des « blagues » ou un silence poli pour humilier et rabaisser très consciemment la personne.

Figure 1 : les trois niveaux de racisme



Source : inspiré de Carl James (2003). Inspiré de Fig.4. *Dimensions of racism and seeing ourselves- exploring race, ethnicity and culture*, p. 138 (adapté et traduit par Myriam Bals)

Ces discriminations auxquelles ces femmes immigrantes font face se répercutent sur elles malgré les expériences et les diplômes qu'elles possèdent, elles font face à différents

obstacles, comme l'indiquent les données de l'Institut canadien de recherches sur les femmes,

Peu importe leur niveau de scolarité, les femmes immigrantes gagnent moins que les femmes nées au Canada. Les immigrantes ont moins souvent un emploi que les immigrants et les femmes non immigrantes, même quand elles ont un diplôme universitaire. (ICREF, 2003, p 5-6)

Les inégalités auxquelles ces femmes font face se font remarquer également sur le plan salarial, où leur situation semble être la plus lamentable. À tout le moins, c'est ce que révèlent les études de l'Institut canadien de recherches sur les femmes, qui compare le revenu de femmes noires à celui d'autres groupes de femmes et celui de leurs homologues de sexe masculin. Les résultats soutiennent que,

Parmi les femmes de couleur, 37 % ont un faible revenu alors que le taux est de 19 % pour toutes les femmes. Au Canada, le revenu annuel moyen des femmes de couleur est de 16 621 \$, soit presque 3 000 \$ de moins que les autres Canadiennes (19 495 \$) et presque 7 000 \$ de moins que les hommes de couleur (23 635 \$) (ICREF, 2005, p.2).

Comment pouvons-nous expliquer ces écarts et le fait que beaucoup de femmes noires demeurent de nos jours la cible de plusieurs discriminations, préjugés et stéréotypes qui ont des conséquences graves sur elles et leurs descendants ? Que pensent ces dernières de leurs expériences de recherche de travail en rapport avec leur couleur de la peau, leur sexe et leur ethnie ?

1.3 Intérêt

Cette étude de cas se concentrera uniquement sur la situation de femmes immigrantes congolaises au Canada. D'abord pourquoi les femmes congolaises et non les Ghanéennes ou les Libanaises ? Pour des raisons personnelles et professionnelles.

Étant moi-même congolaise, je me rends compte que peu ou pas d'études portent sur la situation des femmes congolaises au Canada, d'où à la fois la nécessité et la pertinence de cette recherche pour contribuer à une meilleure connaissance et compréhension du vécu de cette communauté.

Les inégalités sociales entre les hommes et les femmes persistent dans la société canadienne et démontrent comment les femmes en général vivent de la discrimination et ce, qu'elles soient Canadiennes, Africaines ou Européennes, surtout Autochtones, elles sont toutes soumises aux conditions d'inégalités dans nos sociétés, ce qui les place dans des situations de subordination. Plusieurs études l'ont démontré comme en témoigne la revue de littérature que je présenterai dans les prochains paragraphes. Le gouvernement du Canada soutient également les conditions de vulnérabilité dans lesquelles se trouvent les femmes en particulier, les femmes immigrantes qui sont les plus discriminées de toute la société canadienne.

Somme toute, ce groupe de femmes congolaises est une étude de cas sur les discriminations que vivent les femmes au Canada notamment sur le marché de l'emploi. Je me suis inspirée des expériences de ce groupe en particulier, étant donné que moi-même je suis membre de la communauté congolaise, en plus de connaître d'avance plusieurs informatrices qui étaient disponibles à participer à mon étude et me fournir plus d'informations sur mon sujet. Mon expérience personnelle de travail explique aussi une raison pour laquelle j'ai choisi ce groupe. En parallèle avec mon expérience de recherche de travail, je voulais ainsi avoir et connaître les opinions que ces femmes se font sur leurs expériences en tant que femmes, Noires et d'origine africaine. Ce sont là les raisons pour

lesquelles ce travail se concentre sur les femmes immigrantes congolaises, utilisant donc la théorie ancrée (Glaser et Strauss, 1967), comme point de départ.

Dans le cadre de cette étude, je poursuis trois buts principaux. En premier lieu, laisser la parole aux femmes congolaises pour qu'elles puissent s'exprimer sur leurs propres expériences de travail au Canada. Mon intention est de comprendre ce qu'elles pensent du phénomène de « discrimination » en lien avec les déterminants, sexe, couleur de la peau et l'origine ethnique. Je vais ainsi savoir comment ces femmes racontent leurs expériences sur le marché de l'emploi notamment à travers leurs émotions, déceptions, souffrances, fiertés et sentiments relativement aux injustices et inégalités qu'elles vivent.

Deuxièmement, creuser dans la vie de ces femmes avant et après leur arrivée au Canada pour cerner notamment comment elles se considèrent au Canada, du fait qu'elles soient femmes, Noires et d'origine africaine. Je cherche ainsi à saisir la manière dont elles s'adaptent et visualisent leur environnement socioculturel. Pour rebondir des expériences qu'elles affrontent dans leurs sociétés d'accueil en particulier sur le marché de l'emploi, je vais comprendre les stratégies et les moyens de contournements qu'elles avaient mobilisés, ainsi que leur capacité de résilience.

Je veux saisir la capacité de résilience de ces femmes pour se remettre de leurs souffrances face aux défis et obstacles qu'elles rencontrent dans leur cheminement professionnel. J'espère ainsi qu'à partir de résultats de mon étude je parviendrai à répondre à la question de mes consœurs, à savoir : pourquoi « nous », les femmes Noires, Africaines et Congolaises sommes-nous discriminées au Canada?

Mon étude servira de guide de transmission d'expériences pour les nouvelles arrivantes particulièrement celles qui viennent du Congo. Il leur proposera également des solutions,

stratégies et moyens de contournement pour faire face aux défis et obstacles qui pourraient se présenter au cours d'un processus d'intégration professionnelle.

Grâce à ce travail, j'espère que mes résultats permettront au grand public de saisir de témoignages sur les expériences de ces femmes, en plus d'attirer l'attention de chefs d'entreprises et d'organismes qui embauchent du personnel, afin qu'ils soient sensibilisés aux difficultés que vivent les personnes immigrantes, dont les femmes. J'espère surtout que les résultats de cette étude puissent apporter une meilleure compréhension de la réalité des femmes noires africaines qui cherchent à intégrer le marché de l'emploi au Canada.

1.4 Revue de littérature

Des témoignages sur des discriminations que subissent les femmes immigrantes au Canada s'explicitent à travers les écrits de plusieurs auteurs. De ces auteurs, Myrlande Pierre, qui a effectué une étude sur *les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état des lieux*, souligne notamment comment, les études qui ont été menées tant en anglais et en français font état des multiples discriminations auxquelles les immigrants doivent composer en raison de leur sexe et de leur couleur de peau ou de leur origine ethnique. Ces obstacles entravent leur accès à l'emploi et leurs possibilités d'avancement (Pierre, 2005, p. 84).

Marie-Thérèse Chicha a également abordé les discriminations envers les immigrantes en milieu de travail. Elle indique comment la discrimination en milieu de travail est une réalité encore marquante. Dans son ouvrage intitulé : *Le mirage de l'égalité : les*

immigrées hautement qualifiées à Montréal, l'auteure parle entre autres de la manière dont la discrimination en milieu de travail peut se présenter de façon très ouverte ou de façon subtile notamment dans la forme de pratiques de gestions de ressources humaines qui ont un effet négatif disproportionné en fonction du sexe, etc. (Chicha, 2009, p. 5).

En ce qui a trait aux différents obstacles que peuvent rencontrer les immigrants pour intégrer le marché de l'emploi et d'obtenir des emplois qualifiés, Chicha souligne entre autres la difficulté que rencontrent les immigrants en lien avec leurs diplômes étrangers qui sont soit ignorés par les employeurs, pour les emplois qualifiés, soit considérés comme contre-productifs dans les emplois peu qualifiés. Elle évoque également l'obstacle que peut représenter l'absence d'une expérience professionnelle québécoise qui est très souvent présentée comme un obstacle incontournable, sans que les employeurs ne puissent préciser ce qu'elle représente vraiment pour eux (Chicha, 2009, p. 5-6).

Tout récemment, en 2011, Christine Nikuze a effectué une étude sur : les *stratégies d'intégration professionnelle de femmes d'Afrique Subsaharienne au Québec*. Elle souligne dans cette étude les nombreux écarts entre la situation socioéconomique des femmes immigrantes et celle des hommes immigrants et des femmes natives. Cette auteure, expose la comparaison de taux de chômage entre les femmes immigrantes et les hommes immigrants et celui de femmes immigrantes avec celui des femmes nées au Canada. Elle présente également les différences salariales entre ces groupes. Dans tous ces deux cas, elle montre comment les femmes immigrantes se trouvent plus confrontées au chômage. Elle fait la même observation sur leurs revenus qui sont défavorisés par rapport à ceux des femmes nées au Canada et des hommes immigrantes (Nikuze, 2011, p. 30).

Ces écarts démontrent les discriminations envers les femmes immigrantes qui pourtant contribuent énormément au développement de notre pays.

L'auteure Ismaëlie Hyppolite a écrit en 2012, *la contribution au développement socioéconomique de la région d'Edmonton par les femmes africaines noires*, où elle souligne entre autres que,

Les femmes immigrées, particulièrement celles des minorités visibles, connaissent des difficultés en ce qui a trait à leur insertion professionnelle. Le racisme et le sexisme combinés créent des situations d'inégalité dans le domaine de l'emploi. Beaucoup d'employeurs jugent les femmes immigrées d'après la couleur de leur peau et entretiennent des préjugés sur leurs habitudes de travail, sur leurs aptitudes à occuper certains emplois et sur leurs capacités d'intégration (Hippolyte, 2012, p. 247).

Cette auteure ajoute à son observation en lien avec le manque de considération de compétences de femmes immigrées en soulignant comment « leurs compétences sont souvent remises en question par certains employeurs et collègues de travail, et ce, même lorsqu'elles occupent un poste pour lequel elles sont surqualifiées » (Hippolyte, 2012, p. 247). Aoua Bocar LY a remarqué, quant à elle, que malgré les compétences et les efforts de membres de la communauté noire à intégrer le marché de l'emploi au Canada et au Québec, ils sont toujours confrontés à différentes barrières. Dans son étude : *Être femme et noire africaine au Québec*, elle indique que

La communauté noire africaine est la plus discriminée au Québec. En effet, malgré, tous ses atouts pour s'intégrer (instruction, expérience professionnelle, sérieux, volonté de travailler et désir de vivre et de travailler en français, donc de rester au Québec), ses membres éprouvent au Québec, plus que partout ailleurs en Amérique du Nord, de la difficulté à accéder à l'emploi, tel que le démontre l'Association d'Études Canadiennes l'AEC après que diverses études l'eurent montré au Québec et au Canada (Aoua Bocar LY, 2007).

Les femmes immigrantes noires et les femmes immigrantes blanches au Canada ne subissent pas les coups de discriminations de la même manière, les unes ayant un

avantage d'avoir la peau blanche dans le pays où la majorité de citoyens est de couleur de peau blanche, y compris les employeurs qui ont tendance à favoriser leurs semblables.

Ce favoritisme des employeurs envers leurs semblables est souligné par Paul Eid dans le rapport de la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*. Ce rapport intitulé : *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : Résultats d'un « Testing » mené dans le grand Montréal*, révèle que les employeurs ont tendance inconsciemment à rechercher des personnes qui leur ressemblent ou parfois même à éviter certains groupes évalués négativement, parce que socialement stigmatisés (Eid, 2012, p. 45). L'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux s'est penchée, quant à elle, sur la pauvreté des femmes noires. Dans son rapport sur le revenu de femmes noires au Canada, réalisé en 2005, on y apprend que,

Les femmes noires sont parmi les personnes les plus pauvres au Canada. On y confirme aussi qu'elles subissent un double désavantage relativement à leur revenu. Étant donné la couleur de leur peau, elles appartiennent à un groupe marginalisé dont le revenu compte parmi les plus faibles du pays et, puisqu'elles sont des femmes, elles ont un salaire inférieur à celui des hommes. Elles sont confrontées à un taux de chômage de 63% supérieur à celui de l'ensemble de femmes, de même qu'au racisme et à un accès limité à l'enseignement supérieur (Cybersolidaires, 2005).

Récemment en 2012, Ginette Imboua s'est concentré sur une étude exploratoire sur les femmes immigrantes, intitulée, *Discrimination raciale au sein des femmes immigrantes sur le marché de l'emploi : le cas des minorités visibles et des minorités non visibles de Montréal*. Cette étude visait à faire des liens entre la race, le lieu de naissance et le niveau d'éducation. À l'aide du recensement de 2006 de statistique Canada, Imboua voulait vérifier l'hypothèse selon laquelle, les immigrantes issues de minorités visibles ont un certain désavantage à accéder au marché de l'emploi et à avoir des emplois en haut de l'échelle par rapport aux immigrantes blanches. Les résultats de cette étude ont démontré quelques disparités entre les femmes de minorités visibles et les minorités non visibles. À

titre illustratif, Imboua a remarqué des disparités sur le plan professionnel qui lui ont permis d'affirmer que les femmes blanches ont un meilleur statut d'emploi que celles issues de minorités visibles. Selon les résultats de l'étude, l'auteure a constaté « que 73% des blanches sont sur le marché du travail contre seulement 57% pour les minorités visibles. Aussi, ces dernières ont un plus fort pourcentage de chômeuses (12% versus 5%) et d'inactives (31% versus 22%) » (Imboua, 2012, p. 50).

Parmi les différents auteurs qui ont analysé les discriminations vécues par les personnes immigrantes à intégrer le marché de l'emploi, certains d'entre eux vont jusqu'à ajouter comment les caractéristiques corporelles comme les traits physiques et la couleur de peau peuvent contribuer au frein à l'accès au travail chez beaucoup de personnes. En cela, les discriminations envers les personnes ayant des caractéristiques corporelles différentes que la majorité continue à poser de sérieux problèmes dans nos sociétés qui exigent de plus en plus le standard de l'image corporelle parfaite et dictent les normes de ce qui est beau et ce qui est laid. Malgré cela, le monde du travail ne cesse pas d'encourager les images stéréotypées sur le corps de femmes.

Comme le note Marie-Cécile Naves qui vient tout juste d'étudier, en février 2016, *L'inégalité de fait d'apparence*, elle s'est concentrée sur les défis que rencontrent les femmes ayant un surpoids corporel et qui doivent composer avec les exigences du marché de l'emploi. Cette étude a permis à Naves de se rendre compte que, « les individus corpulents (spécialement les personnes obèses) sont victimes de représentations négatives qui sont susceptibles de générer de la discrimination (tant en termes d'accès à l'emploi que de salaire ou de mobilité » (Naves, 2016).

Comme en témoignent les conclusions de Naves, les femmes obèses ne sont pas les seules à subir les conséquences de discriminations et préjugés liés à leurs caractéristiques corporelles. Les femmes noires se retrouvent aussi prises dans cette catégorie de beauté en étant exclues. La couleur de peau de ces femmes contribue d'emblée à leur exclusion étant donné qu'elle ne fait pas partie de caractéristiques de beauté recommandée par nos sociétés actuelles de plus en plus discriminantes. Comme l'indique Haissat Sébastien (2012, p.135), « la beauté du corps est un capital qui peut être valorisé dans n'importe quel emploi, au même titre que la qualification ou les expériences du candidat. »

On s'attend ainsi que quand on ne remplit pas les conditions de beauté exigées pour un emploi, ses chances d'être retenu s'amincissent. Il est déplorable de constater comment le monde du travail divise en discriminant certains groupes des personnes sur la base de leurs caractéristiques corporelles. On peut ainsi dire que les critères de beauté semblent jouer un rôle important dans la réussite ou l'échec des individus comme le soutient Haissat qui note que,

Il apparaît clairement que le milieu scolaire et le marché du travail sont entre autres, des lieux où se manifestent des phénomènes de discrimination relatifs à des préjugés associés à l'apparence physique et qui participent à la réussite ou l'échec des individus. (Haissat, 2012, p.127)

L'étude de Naves, qui vient s'ajouter aux études existantes sur les discriminations envers les femmes, conclut que,

Il faut repenser la manière dont s'opère la sélection sur le marché du travail. Ceci passe d'abord par une prise de conscience de l'influence des stéréotypes et représentations attenants à l'apparence physique. Et c'est particulièrement important pour ceux qui sont en charge des processus de recrutement (Naves, 2016).

Naves continue sur sa note de conclusion en soulignant, entre autres, que, « plutôt que de se conformer aux stéréotypes et représentations en vigueur (« le physique de l'emploi »),

le monde du travail devrait au contraire déconstruire ses pratiques pour répondre aux enjeux de diversité (culturelle, d'âge, de genre, mais également d'apparence physique) de notre société » (Naves, 2016).

Les conséquences des discriminations sur les personnes exclues à la suite de caractéristiques physiques sont énormes, mais elles ne sont pas faciles à mesurer. Comme le soutient Naves,

La mesure de la discrimination est délicate à conduire parce que le phénomène discriminatoire est difficile à isoler. Et pour l'apparence physique, cette difficulté est renforcée du fait de son caractère multidimensionnel. Elle renvoie en effet à la fois à des caractéristiques corporelles visibles (poids, taille, couleur de peau...), mais, également à des attributs plus personnels (tenue vestimentaire, coiffure, maquillage...) (Naves, 2016).

D'après l'observation de cette auteure qui insiste sur les difficultés de mesurer de la discrimination, elle ajoute cependant, comment,

Il existe aujourd'hui différents moyens de mettre en lumière ces phénomènes. Parmi eux, la méthode du test de correspondances (couramment appelée *testing*) est intéressante, car elle permet d'évaluer, toutes choses égales par ailleurs, l'influence d'un critère (le sexe, l'origine ethnique, l'apparence physique, etc.) sur les chances d'être convoqué en entretien entre deux candidats aux CV identiques (Naves, 2016).

Au Canada, les femmes africaines, notamment celles ayant la peau noire, souffrent énormément des discriminations et racismes influencés par leur origine ethnique, leur sexe et leur apparence physique, et le marché de l'emploi n'est pas prêt à rectifier ses normes qui disqualifient plusieurs candidats, dont les femmes noires. Cela étant, ces dernières, qu'elles aient un surpoids, qu'elles aient un teint plus clair ou qu'elles soient nées des parents mixtes (blanc et noir), cela ne change en rien à leur condition. Au contraire, selon moi, on peut dire que la combinaison de ces deux conditions (le surpoids et la couleur de peau noire) contribue à aggraver leurs conditions de discriminations et les risques de leurs exclusions sur le marché de l'emploi. Comme le souligne Haissat (2012, p. 134),

Le degré de conformité à l'idéal de beauté a également des conséquences sur le marché du travail. L'apparence physique est un facteur qui participe au phénomène de discrimination à l'embauche allant de l'étape de la sélection des curriculum vitae (avec photos) à celle des entretiens avec les recruteurs. Il ne fait plus de doute qu'une apparence physique désirable puisse être un réel avantage face à des concurrents de compétences égales dans le contexte de « lutte des places » que nous connaissons actuellement.

Le racisme et les discriminations ont de grandes répercussions sur les gens qui en sont victimes, mais, étant donné la subtilité de ces deux phénomènes, il est difficile de mesurer leur ampleur. Pour comprendre les impacts de ces derniers sur les immigrants au Canada, les résultats du *Testing* d'Eid sont ainsi concluants et témoignent des injustices qui subsistent les groupes minoritaires dans la société canadienne. Ces résultats font état de comment,

Au Québec, plus que partout ailleurs au Canada, les immigrants connaissent d'importantes difficultés en termes d'accès à l'emploi. En effet, de toutes les provinces canadiennes, c'est au Québec où on observe l'écart le plus élevé entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs (Eid, 2012, p. 7).

Cet auteur, qui a noté que le taux de chômage est plus élevé chez les immigrants au Québec que chez ceux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, indique comment,

Ainsi, en 2008, parmi les Québécois de 15 ans et plus, l'écart entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs était de 4,5 points de pourcentage (11,1 % contre 6,6 %), alors que, par comparaison, l'écart n'était que de 1,4 point en Ontario, et de 0,4 point en Colombie-Britannique. Par ailleurs, s'il est clair que, de manière générale, tous les immigrants ont plus d'obstacles à surmonter pour décrocher un emploi que les natifs, il semble que ceux des minorités racisées soient encore plus désavantagés sous ce rapport (Eid, 2012, p. 7).

Eid qui s'est inspiré entre autres de données de recensement de 2006 poursuit en soulignant comment,

Parmi les Québécois de 15 ans et plus, les immigrants des « minorités visibles » ont, à niveau d'instruction égal, un taux de chômage entre 1.3 et 1.7 fois plus élevé que les immigrants n'appartenant pas à une « minorité visible ». À titre illustratif, parmi les Québécois détenteurs d'un diplôme universitaire de 15 ans et plus, les immigrants des « minorités visibles » ont un taux de chômage de 12,6 %, contre 8,5 % pour les immigrants

n'appartenant pas à une « minorité visible » (et 3,1 % pour les non-immigrants) (Eid, 2012, p. 7).

En 1998 Gertrude Mianda a effectué une étude intitulée: *Être une immigrante noire africaine francophone à Toronto : vécu et perception des rapports de genre*. Dans cette étude elle fait état de conditions des discriminations et de mépris des femmes blanches envers les femmes noires. À travers les récits de participantes de son étude, ces derniers révèlent les rapports difficiles entre les femmes ainsi que leur manque de solidarité et le regard hautain qu'elles reçoivent d'autres femmes notamment les femmes blanches et les femmes qui viennent des îles. Pour expliquer les relations difficiles entre femmes blanches et noires, Mianda souligne comment,

La relation avec les femmes blanches demeure encore entachée de l'empreinte de l'histoire coloniale. Elle traduit un rapport de pouvoir entre femmes qui s'inscrit dans la tradition coloniale. Le regard hautain que les Africaines perçoivent de la part des femmes blanches s'inscrit dans cette logique. Ainsi, l'attitude de ces dernières vis-à-vis des immigrantes africaines semble s'approcher du racisme au lieu d'exprimer la solidarité qui sans doute sous-tend leur jugement sur les Africaines (Mianda, 1998, p. 48).

Les femmes blanches ne sont pas les seules à avoir de l'attitude négative envers les femmes noires. Les femmes des îles ne rendent pas les choses faciles à leurs consœurs d'origine africaine, à tel point qu'il semble manquer de solidarité entre ces groupes de femmes qui pourtant semblent avoir plusieurs choses en commun, dont la couleur de leur peau. Comme en témoigne l'observation de Mianda (1998, p. 48),

Les rapports entre les immigrantes d'origine africaine et les femmes noires originaires des Caraïbes sont caractérisés également, selon les premières, par une certaine forme de mépris de la part des secondes. Les différences culturelles à propos des relations de genre semblent nuire au développement de solidarité entre les femmes immigrantes noires d'origine africaine et les blanches ainsi que les femmes noires d'autres cultures.

Les institutions gouvernementales du Canada se sont elles aussi penchées sur les conditions de racisme et discriminations envers de personnes immigrantes en faisant état de plusieurs disparités associées à leur origine, le sexe et la couleur de leur peau comme

étant des variables qui prédisposent encore certains d'entre eux à être la cible du racisme et discrimination systématique. Comme le soutien le gouvernement de l'Ontario, « le racisme et la discrimination raciale continuent à exister et à influencer sur la vie non seulement des personnes radicalisées, mais, de tous les Canadiens. La réalité du racisme et de la discrimination raciale doit d'abord être reconnue, si l'on veut prendre des mesures de lutte efficaces » (CODP, 2005, p. 6).

La *Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec* (CDPDJ) n'est pas restée indifférente à la vulnérabilité de travailleurs migrants. Dans son rapport *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, publié en 2011, Me Marie Carpentier souligne comment,

Leur vulnérabilité tient essentiellement à leur isolement et à leur dépendance, qui peuvent prendre les formes suivantes : l'isolement que représente le fait de vivre à l'étranger – et souvent dans une langue étrangère – loin de sa famille; l'absence de systèmes de soutien de base et la méconnaissance de la culture et de la législation nationale relative au travail et à l'immigration (CDPDJ, 2011, p. 20).

Cette instance gouvernementale n'hésite pas à souligner les situations qui prédisposent ces femmes à la vulnérabilité notamment pour la dette qu'elles ont contractée dans le but de financer leur migration. Selon, cette dernière,

la dépendance vis-à-vis de l'emploi et de l'employeur en raison d'une dette liée à la migration, du statut juridique, de pratiques d'employeurs tendant à restreindre la liberté de l'employé de quitter le lieu de travail, du simple fait que le lieu de travail du migrant peut aussi être son seul abri et du fait que les membres de la famille restés au pays dépendent des envois de fonds de l'employé de maison. Les femmes courent des risques supplémentaires du fait de leur sexe, notamment le risque de violence sexiste (CDPDJ, 2011, p. 20).

Au Canada, les discriminations qui affectent certains groupes raciaux se répercutent même dans les prisons où les détenus immigrants et noirs doivent faire face aux complaisances et moqueries d'autres détenus ainsi que les agents correctionnels. On peut ainsi dire que vivre derrière les barrières carcérales n'éloigne pas des discriminations et

de racisme systémique contre les immigrants ayant la peau noire. Comme le soulignait, déjà en 1995, le rapport provisoire de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario, intitulé : *Le racisme derrière les barreaux*,

Le traitement des détenus noirs et appartenant aux autres minorités raciales dans les établissements correctionnels en Ontario, ces derniers sont victimes du racisme systémique. Ils subissent entre autres des discriminations, des stéréotypes raciaux et préjugés en lien avec leur culture, leur race, leur origine, leur régime alimentaire, leur langue maternelle, etc. Ils sont aussi victimes d'insultes racistes notamment par des agents correctionnels qui les traitent des noms tels « negro », « Kunta Kinte », « Radis », etc. Les femmes de race noire sont particulièrement perturbées par les stéréotypes sexuels (Gouvernement de l'Ontario, 1995).

Différents auteurs, dont nos institutions gouvernementales, évoquent l'ampleur des discriminations qui affectent différentes communautés et la manière dont l'héritage du racisme est imprégné dans nos institutions. Ainsi, la Commission ontarienne des droits de la personne fait état de comment,

Au Canada, ce n'est pas par hasard que les communautés qui ont été victimes de discrimination raciale par le passé continuent à occuper les plus bas niveaux de l'échelle sociale, économique, politique et culturelle. L'héritage du racisme a profondément et durablement imprégné nos systèmes et nos structures. Cet héritage doit être reconnu dans tout énoncé de politique, particulièrement lorsqu'on se penche sur des questions telles que la discrimination institutionnelle ou systémique, la conception d'aménagements à caractère inclusif, la suppression des barrières et les méthodes appropriées pour faire échec au racisme. (CODP, 2005, p. 8-10)

Il faut souligner que les racismes, les discriminations et les exclusions qui continuent à affecter certaines de nos communautés notamment les Afro-Canadiens ne sont pas apparus au cours de ce siècle.

Les Afro-Canadiens ont longtemps souffert des barrières et des ségrégations qui les excluaient des différentes institutions publiques de notre pays, d'après la Commission ontarienne des droits de la personne qui note comment, « les Afro-Canadiens étaient exclus des écoles, églises, restaurants, hôpitaux et transports en commun. Ils étaient

cantonnés dans les besognes pénibles et les métiers inférieurs, mal payés » (CODP, 2005, p. 8-10).

Plusieurs d'entre eux ont fait usage d'une bravoure exceptionnelle afin d'obtenir leurs droits et libertés en tant qu'êtres humains, devant les injustices dont ils étaient la cible. On se souviendra de l'histoire de Viola Irene Desmond (née Davis), femme d'affaires, défenseure des droits civils (née le 6 juillet 1914 à Halifax, en Nouvelle-Écosse, et décédée le 7 février 1965 à New York) (l'Encyclopédie canadienne, 2016). Alors que les Noirs étaient exclus dans certains espaces publics, dont le cinéma, cette dernière fut emprisonnée pour s'être assise avec les Blancs, dans un cinéma de New Glasgow en Nouvelle-Écosse, le 8 novembre 1946. C'est pour son courage face à un acte de discrimination raciale qu'elle deviendra source d'inspiration pour les générations suivantes de Noirs en Nouvelle-Écosse et partout au Canada (Encyclopédie canadienne, 2016).

C'est pour dire à quel point que les discriminations, les racismes, les préjugés, les stéréotypes et les différentes inégalités qui affectent encore de nos jours les Noirs au Canada font partie de l'histoire de notre pays, quoiqu'il faille préciser que les Noirs n'ont pas été les seuls peuples à être discriminés et stéréotypés. Cependant, bien que les autres groupes ethniques aient été victimes de discriminations et des préjugés, l'encyclopédie canadienne souligne que « le degré de préjugés et de discrimination à l'endroit des immigrants de race blanche n'est égal à celui dont sont l'objet les minorités non blanches que lors des périodes de nationalisme intense engendrées par la guerre » (Encyclopédie canadienne, 2003).

On peut sans doute noter que, depuis lors, des lois contre la discrimination sont proposées, mais, comme on le voit, les classes sociales posent toujours problème. Malgré les progrès et les réformes contre les discriminations, les personnes de différents groupes ethniques continuent à souffrir énormément des injustices et des inégalités qui persistent dans nos sociétés. La situation ne semble pas s'améliorer pour ces groupes minoritaires. Comme l'indiquent Sébastien Arcand et Maher Najari qui ont étudié la *Situation des immigrants au marché du travail québécois : bref portrait statistique (2010)*, certains groupes au Canada, dont les Maghrébins et les Noirs, semblent être plus vulnérables sur le marché de l'emploi. Selon ces auteurs, ces groupes devraient faire l'objet d'une attention particulière de la part des principaux acteurs impliqués dans l'intégration économique des immigrants et minorités ethnoculturelles de manière générale (Arcand et Najari, 2010, p. 14).

Les différents auteurs évoqués dans cette revue de littérature précisent, entre autres, les différentes difficultés auxquelles se heurtent les immigrants, notamment les femmes, à intégrer le marché de l'emploi au Canada. Ces difficultés se résument à travers les différents préjugés, les stéréotypes, les discriminations systématiques et diverses inégalités qu'elles rencontrent. Je viens de faire un point sur les écrits de certains auteurs qui ont abordé les difficultés des immigrants à s'intégrer dans leurs sociétés d'accueil. Ces écrits résument entre autres différents thèmes dont l'immigration et les minorités visibles, les femmes immigrantes africaines, les expériences difficiles de femmes immigrantes à intégrer le marché de l'emploi, etc. En ce qui concerne les femmes immigrantes, les auteurs de ces écrits révèlent que le manque d'éducation ne semble pas être l'obstacle majeur à cause duquel ces femmes éprouvent de la difficulté à intégrer le

marché de l'emploi comparativement aux autres groupes de femmes, dont celles qui sont nées au Canada. Ce constat se retrouve notamment dans les statistiques de la Condition féminine Canada sur les femmes immigrantes (2012). On y apprend que,

Dans l'ensemble, les immigrantes sont plus nombreuses à être diplômées de l'université que les femmes nées au Canada. Environ 23 % ont un baccalauréat ou un grade supérieur, comparativement à 16 % des femmes nées au Canada. (Condition féminine Canada, 2012, p. 22)

Ces statistiques qui se sont également penchées sur la situation des femmes de minorités visibles au Canada indiquent que ces dernières

Sont plus susceptibles que les autres d'avoir atteint un niveau de scolarité supérieur. Par exemple, 43 % des femmes actives appartenant à une minorité visible (groupe d'âge des 25 à 54 ans) avaient un diplôme universitaire, un taux près de deux fois supérieur à celui de leurs homologues n'appartenant pas à une minorité visible (22 %). (Condition féminine Canada, 2012, p. 25)

Le manque d'éducation et des compétences professionnelles ne sont donc pas les raisons pour lesquelles les femmes immigrantes éprouvent des difficultés sur le marché de l'emploi. Elles sont nombreuses à venir de leur pays d'origine avec des expériences de travail et des diplômes qui leur permettraient d'occuper un emploi et de jouir d'une bonne rémunération ; malgré cela, elles font face au racisme, ce qui ne leur permet pas d'occuper un emploi bien rémunéré. Comme on peut le lire dans le feuillet de l'Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF),

Les femmes de 25 à 44 ans récemment arrivées au pays, qui sont titulaires d'un diplôme universitaire et travaillent toute l'année à temps plein, gagnent 14 000 \$ de moins que les Canadiennes d'origine. Cette situation est attribuable à un racisme flagrant, mais aussi à un racisme structurel qui empêche de reconnaître les diplômes et l'expérience des personnes immigrantes (ICREF, 2005).

1.4.1 Recension d'études sur les immigrants congolais au Canada

Dans le cadre de cette étude, j'ai dénombré quelques études qui se sont penchées sur les situations difficiles des immigrants congolais au Canada et les difficultés qu'ils rencontrent pour s'intégrer ; j'ai constaté, à ma grande surprise, que très peu d'auteurs ont abordé le sujet de l'intégration professionnelle des femmes Congolaises, ni leurs démarches et stratégies de trouver du travail au Canada. Or, c'est ce qui constitue l'objet de mon travail.

Tout d'abord, Maryse Lemoine (2010) s'est penchée sur l'aspect de discrimination lié à la recherche de logement (pas l'emploi) des immigrants congolais à Toronto. En 2010, elle a étudié *La discrimination et le traitement préférentiel envers la communauté francophone immigrante : la recherche de logement des immigrants français et congolais à Toronto*. Dans cette étude, Lemoine souligne les défis et les discriminations que rencontrent les membres de la communauté congolaise à trouver un logement comparativement aux immigrants originaires de France. Selon Lemoine, les immigrants congolais vivent plus d'expériences de discrimination et de racisme que les immigrants français à cause de la couleur de leur peau. Pour Lemoine, les nouveaux arrivants congolais font face à de multiples obstacles à cause du taux de chômage élevé et du sous-emploi, de leur arrivée récente et des expériences de discriminations auxquelles ils sont confrontés. Lemoine souligne le favoritisme qu'ont certains locateurs envers les ressortissants français, surtout quand ces derniers leur mentionnent leur origine française. D'après Lemoine, le traitement préférentiel dont bénéficient les immigrants français facilite leur recherche de logement (Lemoine, 2010, p. 46-47).

En 2002, Hélène Cardu et Mélanie Sanschagrin ont concentré leur étude sur « *Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les*

obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec ». Ces auteures ont dirigé des entrevues auprès d'immigrantes en processus d'insertion socioprofessionnelle à Québec. 82 femmes résidentes de Québec ont pris part à l'entretien portant sur les représentations identitaires, dont 4 qui étaient originaires de la RDC.

Les auteures avaient établi des échantillons raisonnés, en suivant les règles de l'approche biographique, alors que pour recruter les participantes, elles ont employé différentes méthodes, dont celle dite de « boule de neige ». Elles ont mis en évidence les dimensions émergentes du discours associé à l'identité en tant que système de représentations de Soi et d'Autrui et de leur contexte, sous un axe triple : genre, ethnicité, profession.

Dans cette étude, les auteures font état, entre autres, des stratégies de contournement des obstacles discriminatoires qui marquent la trajectoire professionnelle et d'insertion sociale de ces femmes immigrantes. Elles notent également quelques attitudes qui rendent difficile le processus d'insertion, notamment la méfiance, la discrimination et le racisme qui freinent l'accès à l'emploi ou au logement. Selon Cardu et Sanschagrin, la discrimination et la compétition sont des thèmes qui témoignent des obstacles rencontrés dans le cas de l'insertion professionnelle, alors que la méfiance et le racisme renvoient aux obstacles à l'insertion sociale et communautaire.

Pour ce qui est des obstacles à l'insertion sociale et professionnelle, les résultats de la recherche montrent comment les répondantes sont presque unanimes quant aux obstacles qui parsèment leur insertion sur le marché du travail. En ce qui concerne les femmes originaires de l'Afrique ayant participé à cette étude, on constate que les femmes venant du continent africain possèdent des diplômes universitaires qui parfois, paradoxalement,

briment leur insertion, étant donné que souvent la formation acquise dans leur pays d'origine n'est pas reconnue ou est considérée avec méfiance par les employeurs.

Tout comme les autres recherches que j'ai consultées sur les expériences d'insertion professionnelle de femmes immigrantes, Cardu et Sanchagrin nous permettent de comprendre comment au Canada, les femmes immigrantes ne sont pas à l'abri des discriminations et des divers types de racismes. La contribution de ces auteures est énorme d'autant plus qu'elles nous permettent de comprendre les différents obstacles et les représentations que se font les femmes immigrantes de leur société d'accueil, du genre et de l'identité professionnelle. Cependant, malgré l'importance d'inclure quatre femmes congolaises dans leur cohorte, je trouve que, non seulement ces dernières sont sous représentées dans l'échantillon de 82 femmes immigrantes de différentes origines toutes confondues, mais, aussi je constate un énorme manque de visibilité sur leurs expériences de recherches de travail au Canada. Les témoignages sur les expériences de ces femmes ne ressortent pas assez dans les écrits.

Stéphanie Arsenault quant à elle, en 2003, s'est concentrée sur *La séparation et réunification familiale de dix femmes réfugiées congolaises*. Son travail met en relief l'évolution des rôles de mère, de conjointe, de pourvoyeuse et de personne engagée dans la communauté de dix femmes congolaises réfugiées au Québec. L'auteure fait également un portrait de la situation au Congo qui a poussé sur les routes de l'exil des centaines de milliers de Congolais. Elle fait état entre autres de la violence, sous forme de pillages, de massacres, de viols massifs qui sont sans doute des causes majeures qui contribuent encore aujourd'hui à l'exil de plusieurs Congolais, dont les femmes. Arsenault aborde la question de la chute marquée du statut socioéconomique de la famille et la perte de

l'exercice de la profession de ces femmes réfugiées dont certaines occupaient des fonctions importantes dans leur pays d'origine. Ainsi on apprend d'Arsenault que nombreuses ont été les femmes à affirmer à quel point les problèmes financiers ont perturbé et continuent de gêner leur dynamique familiale, elles qui occupaient déjà une place active dans la subsistance de la famille au Congo. Comme l'indique Arsenault,

L'obligation de trouver rapidement une source de rémunération en exil amène généralement les femmes à accepter un emploi qui comporte des conditions de travail loin en deçà de ce qu'elles connaissaient auparavant au Congo. Alors qu'elles étaient médecin, infirmière, entrepreneure, professeure ou vendeuse au Congo, elles sont maintenant ouvrières en usine ou en manufacture pour la plupart (Arsenault, 2001, p. 130).

Au cours de ce travail, Arsenault a abordé différents points sur les conditions de ces femmes congolaises en s'enquérant notamment sur le temps d'attente qu'elles ont dû supporter pour l'unification de leur famille au Canada. D'une moyenne de 3 ans comme délai, ce dernier a sans doute affecté l'équilibre familial et la santé de ces femmes. Sur le plan d'intégration sur le marché de l'emploi, Arsenault indique que

Plusieurs des femmes interviewées possèdent une formation universitaire ou professionnelle acquise au Congo, mais aussi parfois en Europe. Malgré ce fait, elles se sont toutes heurtées à une fin de non-recevoir au moment de vouloir intégrer le marché du travail dans leur domaine respectif au Québec. (Arsenault, 2001, p. 132).

Il est évident que l'étude d'Arsenault apporte une contribution énorme dans la compréhension des expériences de femmes congolaises réfugiées au Canada. Son intérêt pour ces femmes dévoile en effet les différents défis et barrières auxquels se heurtent plusieurs femmes réfugiées en attente de réunification de leurs familles restées dans leur pays d'origine. Certes, Arsenault nous permet de comprendre les souffrances, les peurs et les différentes pertes auxquelles ces femmes congolaises doivent composer depuis les troubles vécus au Congo et leur départ en exil. Elle nous permet aussi de saisir les nombreux bouleversements que ces femmes ont eu à subir notamment par le manque du

travail ou à la suite des nombreuses heures de travail supplémentaires, les horaires de nuit et les équipes toujours variables qui devaient perturber leur noyau et vécu familial.

Je constate cependant que les témoignages de ces femmes sur leurs démarches de recherche d'emploi au Canada n'ont pas été développés par l'auteure. C'est la même observation qui me vient sur les défis et les obstacles rencontrés par ces femmes pour trouver le travail qu'elles occupent dans leurs sociétés actuelles. En rapport avec mon travail je remarque que l'auteure n'a pas porté beaucoup d'attention sur les points sur lesquels se concentre mon étude sur la compréhension des expériences de recherche de travail des femmes congolaises.

Cependant, finalement, en 2005, les auteures Nathalie Plante, Angèle Bassole, Hoori Hamboyan, Michèle Kérisit et Marta Young se sont concentrées dans leur ouvrage commun sur *L'impact du conflit armé sur l'intégration des femmes immigrantes et réfugiées francophones en Ontario*. Les auteures de cet ouvrage avaient interviewé 23 femmes originaires d'Afrique centrale (Rwanda, Burundi et République démocratique du Congo – RDC). Ces auteurs rendent compte des témoignages partagés par ces femmes qui ont vécu des conflits caractérisés par une violence extrême qui a laissé des séquelles graves chez elles et qui se vivent sur différents plans (physique, psychologique ou affectif).

Certaines de participantes sont rescapées du génocide rwandais. D'autres femmes portaient les séquelles physiques des sévices vécus, dont des problèmes gynécologiques dus à des viols parfois répétés. Toutes ces femmes portaient des cicatrices psychologiques et affectives. Ces auteures parlent entre autres des multiples pertes et deuils vécus par ces dernières ainsi que les effets du syndrome post-traumatiques, dont

les cauchemars, la colère, les troubles du sommeil, la haute tension, etc. Ces variables ont sans doute eu des conséquences directes sur leur intégration au Canada.

Dans le but d'intervenir adéquatement et d'assurer l'écoute auprès de ces femmes survivantes, les auteures proposent différentes recommandations tant au palier gouvernemental qu'au niveau de la communauté pour sensibiliser et former les intervenants sociaux (Plante et al., 2005, p.182).

Malgré l'intérêt de ces auteures pour la santé de ces femmes africaines qui ont vécu des traumatismes occasionnés par les conflits qui déstabilisaient leurs pays d'origine et qui les avaient obligés à demander asile dans d'autres pays dont le Canada, ces auteures n'ont ainsi pas abordé le point qui concerne les démarches de recherche de travail des femmes Congolaises au Canada.

Cette revue de littérature étaye les thèmes sur lesquels se sont concentrés différents auteurs notamment sur les situations des discriminations des immigrants et les difficultés qu'ils rencontrent sur le marché de l'emploi. Quelques auteurs ont mis plus d'emphasis sur les situations des femmes immigrantes tandis que d'autres se sont penchés sur les conditions des immigrants congolais, dont les femmes. Quoique, malgré l'intérêt de ces auteurs dans la contribution pour les études sur les immigrants, plusieurs lacunes demeurent en ce qui concerne la compréhension sur les défis et obstacles de femmes immigrantes congolaises quant à leurs démarches de recherche de travail au Canada. Ce constat appuie ainsi mon opinion selon laquelle le champ de recherche sur les expériences de travail de ces femmes n'a pas encore porté l'attention de plusieurs auteurs. D'où la pertinence de mon étude comme ajout aux études précédentes sur les immigrants.

Cette dernière leur fournira les différentes méthodes et moyens de contournement d'obstacles pour leur intégration du marché de l'emploi au Canada.

Dans le prochain point, je me concentre sur l'immigration des Congolais au Canada et les raisons pour lesquelles les femmes congolaises migrent au Canada. J'y aborde entre autres les contextes sociaux qui les poussent à quitter leur pays d'origine.

1.4.2 Le flux migratoire de Congolais au Canada

Tout comme les milliers d'immigrants qui de plus en plus plient bagage pour quitter leur pays d'origine vers le Canada, les Congolais sont nombreux à choisir le Canada comme pays d'asile. Cependant, soulignons que la diaspora congolaise ne se trouve pas seulement au Canada ; au contraire, elle se retrouve dans beaucoup de pays. Comme le note Tshingi, Kueno Ndombasi (2012, p. 1),

Les Congolais de Kinshasa éparpillés dans le monde ne s'y sont pas seulement établis comme anciens étudiants ou diplomates, mais aussi comme immigrants, immigrés, demandeurs d'asile ou réfugiés. Ce sont des hommes, des femmes, des adultes et des enfants, comme des civils, des militaires et des religieux qui, ensemble, constituent ce qu'on appelle la diaspora congolaise.

Différentes raisons incitent les Congolais à quitter leur pays qui, depuis son indépendance en 1960, est bouleversé par une succession d'événements dont les sécessions, les conflits ethniques, les rébellions, les groupes armés, etc. Des événements qui engendrent, entre autres, des exodes massifs de citoyens qui doivent s'exiler pour sauver leur vie, laissant derrière eux, dans la plupart des circonstances, leurs parents, conjoints, famille, etc. Les Congolais sont aussi prêts à abandonner leur statut social et économique pour être loin de conflits sanglants qui n'ont pas cessé de déstabiliser leur pays depuis son indépendance.

Comme le souligne Tshingi (2012, p. 1), « la dictature et la destruction du tissu économique et social du Congo Kinshasa ont favorisé l'augmentation du nombre de demandeurs d'asile à l'étranger, préoccupés par la reconnaissance de leur statut de réfugié pour travailler et se stabiliser. »

Le Canada reçoit un grand nombre d'immigrants originaires de la RDC. Seulement en 2014, comme l'indique Citoyenneté et immigration Canada, le Canada a réussi 1 749 résidents permanents originaires du Congo (Gouvernement du Canada, 2014, p. 29).

D'après Arsenault (2003, p. 140), « beaucoup de Congolais quittent leur pays en laissant temporairement derrière eux conjoints et enfants afin de trouver à l'étranger une terre où échapper à la guerre et où reprendre racine. »

Différentes raisons obligent ces derniers de demander asile au Canada, si bien qu'on peut dire que le phénomène d'immigration de Congolais au Canada ne date pas d'aujourd'hui.

Comme l'indique les sources du site Afro culture,

Les premiers Congolais ont immigré au Canada dans les années 1960. Mais, c'est à partir de 1996 que l'immigration des Congolais atteint son point culminant au Canada. Dans la région de la capitale nationale (Ottawa-Gatineau), la population canadienne d'origine congolaise se chiffre environ à 6,000 personnes aujourd'hui (Afro Culture, 2016).

D'après les chiffres de statistique Canada sur les Congolais, seulement au Québec, « Lors du recensement de 2006, 7 980 personnes immigrées natives de la République démocratique du Congo ont été dénombrées au Québec. Huit personnes sur dix (79,5 %) de la communauté congolaise ont immigré au pays au cours des dix dernières années. La population immigrée née en République démocratique du Congo compte presque autant d'hommes (50,2 %) que de femmes (49,8 %) » (Gouvernement du Québec, 2010).

Tshingi (2012, p. 7) ajoute, quant à lui, que :

Le Canada a reçu beaucoup plus de demandeurs d'asile et réfugiés congolais de la RDC que des immigrants légaux. Entre 1991-2000, le nombre d'immigrants congolais est passé de 1 645 à 5 575. D'après le recensement de 2006, il y avait 14 125 immigrants congolais de la RDC dont 7 980, soit 56,5%, vivent dans la province francophone du Québec, et le reste dans quelques provinces anglophones canadiennes.

Si, au cours des derniers siècles, les hommes africains étaient plus nombreux à quitter leur pays pour une durée temporaire, de plus en plus de femmes leur emboîtent le pas et choisissent le chemin de l'exil, notamment en Amérique du Nord, où elles vont s'établir particulièrement pour leur protection contre les violences dont elles sont victimes dans leurs pays d'origine. Des milliers de femmes, des filles et des enfants font face aux atrocités et viols qui sévissent dans leur pays et dont elles sont la proie en tant que butin de guerre. Ce qui fait du Congo « la capitale mondiale du viol » (RFI, 2016).

Au Congo, le viol est devenu une arme de guerre pour démolir et terroriser les populations dont les femmes, les filles et les enfants qui en sont les plus affectés, comme nous pouvons le lire dans l'entretien du médecin gynécologue, Denis Mukwege, accordé à Annick Cojean du média francophone et panafricain, *Le Monde Afrique*. Ce dernier, qui soigne les femmes violées à l'hôpital de Panzi, dans la province du Sud Kivu, l'une de sous-région du Congo, parle de son impuissance face aux atrocités et violences commises contre les femmes et les enfants qui se présentent chaque jour dans son hôpital pour chercher des soins à la suite des viols dont elles ont été victimes. Nous apprenons comment dans cette région,

On viole collectivement, en public, pour démolir et pour terroriser. Pendant des jours, parfois pendant des mois, avant de tirer une balle dans les vagins ou de les lacérer à coups de lames de rasoir, de les remplir de sel, de caoutchouc brûlé ou de soude caustique, d'y déverser du fuel et d'y mettre le feu. Plus de 40 000 femmes violées ont été opérées à Panzi depuis lors, sur les 500 000 victimes répertoriées en RDC depuis 1996. (Cojean, 2013)

On peut ainsi voir que la situation des femmes au Congo n'a rien de plaisant devant la violence extrême à laquelle elles font face. D'où la motivation de milliers d'entre elles de vouloir quitter leur pays et chercher asile dans le pays où elles peuvent trouver la sécurité. Contrairement à d'autres immigrantes qui quittent leur pays d'origine par choix, pour la majorité des femmes congolaises, leur motif de s'exiler n'est pas un choix, mais davantage une obligation pour une question de vie ou de mort. Dans le cas de la plupart des femmes et filles congolaises nouvellement arrivées au Canada, le départ de leur pays n'est pas fait de gaieté de cœur. Au Congo, la vie de ces dernières est menacée et fragilisée, notamment à cause des viols, des tueries et des atrocités occasionnées par des conflits armés qui constituent les lots de quotidiens des Congolais et dont elles constituent le butin de guerres. Comme on peut le constater dans le rapport de Human Rights Watch, réalisé en 2009, sur les violences sexuelles et réforme militaire en République démocratique du Congo, on y lit que le Congo est « le pire endroit » pour être une femme ou un enfant. Le Human Rights Watch, qui effectue des recherches sur les violences sexuelles à l'égard des femmes et des filles au Congo depuis l'année 2000, souligne dans son rapport comment,

Au cours des 15 dernières années, des dizaines de milliers de femmes et de filles ont été victimes de violences sexuelles au Congo. Le Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA), l'agence qui coordonne le travail relatif aux violences sexuelles au Congo, a signalé que 15 996 nouveaux cas de violences sexuelles avaient été enregistrés en 2008 sur l'ensemble du territoire (Human Right Watch, 2009, p. 14).

Madame Ertürk, rapporteur spécial du Conseil des Droits de l'homme des Nations Unies, lors d'une conférence de presse à Kinshasa le 27 juillet 2007, n'est pas parvenue à cacher son désarroi face à l'ampleur des viols commis contre les femmes congolaises dans l'Est du Congo. Comme elle soutient, « dans le cadre de mon mandat, qui concerne la violence

contre les femmes, la situation dans les deux Kivus est la pire des crises que j'aie rencontrées jusqu'ici » (Moufflet, 2008, p. 119).

Les stratégies des violences sexuelles contre les femmes dans l'Est de la RDC dépassent l'entendement. Il ne fait plus de doute qu'il faut catégoriser ces violences sexuelles au Congo comme étant une arme de guerre. Moufflet, qui s'est penché sur ces dernières en 2008 dans *Le paradigme du viol comme arme de guerre à l'Est de la République démocratique du Congo* indique comment,

Les viols sont presque toujours collectifs, incluent de manière répétée les vieilles femmes et les enfants ; les frères ou les pères sont forcés d'assister ou même de participer. L'ensemble des jeunes filles d'un village ou d'un car sont kidnappées et gardées comme esclaves sexuelles dans les campements des milices avant d'être abandonnées mortes ou vives dans une fosse. (Moufflet, 2008, p. 121)

Il faut dire que les femmes des autres provinces du Congo ne sont pas épargnées par des violences qui sévissent dans tout le pays. Il reste que le cas de la province du Nord-Kivu semble être alarmant comme le souligne le rapport de Human Rights Watch (2009, p. 14) qui indique que,

Dans la seule province du Nord-Kivu, à l'est, 4 820 nouveaux cas ont été répertoriés. L'UNFPA a également rapporté que pendant cette période, plus de 65 pour cent des victimes de violences sexuelles étaient des enfants, en majorité des adolescentes. Environ dix pour cent des victimes étaient des enfants de moins de 10 ans.

Depuis cette observation de Human Rights Watch, la situation de violences au Congo n'a guère changé. Au contraire, les viols et les atrocités que subissent les femmes, les enfants et les fillettes au Congo se sont intensifiés au fil des ans avec la persistance des combats qui font fureur dans tout le pays. Selon les sources de nouvelles internationales de Radio Canada sur la RDC, « en 2011, l'ONU (l'organisation de nations unies) estimait que 15 000 femmes ont été violées en 2009, dans les provinces de l'est de la RDC seulement » (Radio Canada, 2011). Ces viols perpétrés sur ces femmes ont sans doute des

répercussions dévastatrices sur des générations. Ce qui porte à démontrer comment « le viol est une métastase » comme le soutient le docteur Denis Mukwege, qui rappelle que : les conflits ne durent qu'un temps alors que les viols peuvent avoir des répercussions sur des générations (RFI Afrique, 2016).

Ces témoignages sur les violences vécues par les Congolaises rendent compte, selon moi, de comment les problèmes que vivent ces dernières viennent de loin, notamment, si on se rend compte des situations de difficultés qu'elles affrontent pour s'intégrer dans leurs sociétés d'accueil, en particulier sur le marché de l'emploi au Canada.

Comme le soutient Diop (2008, p.17), « tout n'est pas rose pour les immigrés africains au Canada. » Les femmes congolaises, tout comme la majorité d'autres immigrants africains qui immigreront au Canada, ne sont pas au bout de leurs peines et souffrent énormément pour s'y intégrer. Alors qu'en quittant leur pays d'origine, ils nourrissent d'un rêve de faire du Canada leur nouvelle demeure où ils puissent s'épanouir en intégrant le marché de l'emploi, au contraire, ils se trouvent victimes de toutes sortes de discriminations. Ce qui fait que, pour de milliers d'immigrants Africains, au Canada, ce rêve est resté une illusion tournant au cauchemar et laissant plusieurs d'entre eux amers face à leur expérience, et ce, malgré le statut de résident permanent, appelé auparavant « immigrant reçu », qui leur procurait le droit de travailler comme le reste des citoyens canadiens. Comme l'indique Diop (2008, p. 16),

La politique d'immigration choisie du Canada dit « immigrés qualifiés », loin d'être exemplaire, laisse beaucoup d'immigrants dans le désarroi, une fois sur place. En effet, ils sont combien, à être déçus à leur arrivée au Canada, de tout ce que l'on montrait, qu'on leur racontait sur ce « pays exceptionnel » dans le monde avec une qualité de vie « incomparable. »

La société canadienne étant constituée des inégalités et discriminations envers les groupes minoritaires, les femmes congolaises ne sont pas à l'abri des injustices qui

guettent ces groupes. Pour les femmes immigrantes congolaises qui quittent leur pays espérant se refaire une nouvelle vie au Canada, la vie n'est pas aussi simple, étant donné les épreuves et les discriminations systémiques et systématiques auxquelles elles sont obligées de faire face. Tout comme les autres minorités de nos sociétés, elles sont soumises aux règles régies par nos systèmes capitalistes et patriarcaux qui oppriment les femmes et les minorités en les mettant dans des situations de subordination.

Il s'agit de la même structure qu'elles ont laissée dans leur pays d'origine et qui les poursuit dans leurs nouvelles sociétés au Canada où elles ne sont pas pour autant au bout de leurs peines. Les conséquences de la société dominante et discriminante font en sorte qu'au Canada ces femmes sont victimes de la discrimination à caractère « ethnoracial » qui les contraint à faire face quotidiennement aux obstacles pour intégrer le marché de l'emploi.

Ces femmes ne font donc qu'encaisser les coups de leurs systèmes, en étant victimes de toutes sortes d'inégalité et d'injustice notamment à cause de leurs origines, leur couleur de peau et le fait qu'elles soient femmes.

Cependant, il est difficile de comprendre ce qu'elles ressentent si elles ne parviennent pas à exprimer leurs émotions devant les discriminations, racismes, préjugés, mythes et les stéréotypes qui les accablent, étant donné la subtilité de ces différentes variables. Aborder ces différents concepts en particulier celui de discrimination à caractère « ethnoracial » n'est pas facile, d'autant plus qu'il constitue un phénomène difficile à expliquer en plus de sa subtilité. Comme le souligne Eid :

La discrimination à caractère « ethno racial » constitue un phénomène extrêmement difficile à démontrer en sciences sociales, tout comme en droit d'ailleurs, à cause des formes beaucoup plus subtiles et voilées qu'elle revêt de nos jours, ce qui, méthodologiquement, en fait un facteur dont l'impact sur les inégalités est difficile à

isoler, et encore plus à pondérer par rapport aux autres facteurs explicatifs sociologiquement pertinents (Eid, 2012, p. 5-6).

Étant donné qu'il n'est pas évident d'explicitier les effets des discriminations, surtout quand on n'est pas soi-même concerné, cette étude sera considérée comme un canal à travers duquel les femmes congolaises auront l'opportunité de s'exprimer sur ce qu'elles pensent du phénomène de discrimination au Canada en lien avec les marqueurs identitaires de l'intersectionnalité dont le sexe, couleur de la peau et leur origine ethnique.

Plusieurs femmes Congolaises ont migré au Canada dans le but de fuir les atrocités, dont les viols et les massacres, dans leur pays d'origine. Mon but est de comprendre comment elles sont parvenues à s'adapter et s'intégrer dans leurs sociétés d'accueils et en particulier sur le marché de l'emploi. Comme on dit, le passé est garant de l'avenir. À voir toutes les atrocités qui embrasent le Congo et le contexte social dans lequel ces femmes quittent leur pays d'origine pour migrer au Canada, il faut donc être très attentif à leur passé et leurs parcours dans leur intégralité lorsque l'on étudie leurs conditions au Canada. Une expérience passée peut être déterminante de leur condition présente et de la perception qu'elles ont de leur perception d'elles-mêmes et de leur environnement socioculturel.

Le but de cette étude ne consiste pas à mesurer les discriminations vécues par les femmes congolaises au Canada. Ça serait utopique de ma part de prétendre mesurer les discriminations que ces femmes vivent. Cela étant, je vais me fier à ce que ces femmes me partageront comme expériences, afin de comprendre comment elles expliquent ce phénomène de discrimination qui est, soit dit en passant, subtil (car illégal) et très complexe à expliquer. Je veux tout simplement être à leur écoute pour entendre leurs

expériences de recherche de travail au Canada, sachant que chaque expérience est personnelle et subjective.

1.4.3 Limite de la revue de littérature dans les écrits sur les femmes immigrantes congolaises au Canada

La revue de littérature précédente fait état de plusieurs recherches qui ont contribué à l'étude de femmes. On remarque, entre autres, une abondante recherche sur les femmes immigrantes, les femmes africaines, etc. des sujets qui traitent notamment des discriminations, racisme, préjugés et les différentes difficultés auxquelles ces femmes font face pour intégrer le marché de l'emploi au Canada. Cependant, malgré l'abondance, la pertinence et la contribution de ces études dans la compréhension de conditions de femmes, je note une lacune importante particulièrement en lien avec ma recherche sur les femmes immigrantes congolaises. Je constate une sous-représentation et manque de visibilité des études sur les femmes immigrantes congolaises en particulier en ce qui concerne leurs expériences de recherche de travail au Canada.

J'ai mentionné quelques auteurs qui ont affiché leur intérêt pour ces femmes, certains sont allés jusqu'à les inclure dans leur cohorte d'étude, mais, malgré leur volonté, le nombre de participantes congolaises reste encore là, sous-représenté en terme de ces études. Leur visibilité reste moins révélatrice dans le sens que leur apport à ces études ne permet pas de comprendre les explications qu'elles se font de leurs expériences difficiles de recherche de travail au Canada. Or, chaque année, tout comme de nombreuses immigrantes originaires de l'Afrique qui se ruent sur le marché de l'emploi au Canada,

les femmes congolaises comptent parmi celles qui peinent à trouver le travail. La réalité de ces femmes demeure méconnue de nombreux citoyens canadiens qui souhaiteraient s'informer sur les expériences de ces dernières ainsi que les stratégies qu'elles mobilisent pour s'intégrer dans leurs communautés d'accueil, en particulier sur le plan professionnel.

Il me semble que depuis plusieurs années que le Canada ouvre ses portes à l'immigration des femmes originaires de l'Afrique. L'intérêt pour ces dernières aurait déjà suscité la curiosité de la communauté scientifique qui, d'après moi, par son intermédiaire aurait permis au reste de la population canadienne de s'informer sur les difficultés et les discriminations auxquelles ces femmes immigrantes s'affrontent pour trouver le travail. Au Canada, comme en confirme la revue de littérature précédente, les discriminations et les racismes constituent un frein pour les femmes immigrantes qui veulent intégrer le marché de l'emploi notamment les Noires africaines. Ce constat est renchéri par le gouvernement canadien qui déplore les discriminations et les racismes dont les personnes originaires de l'Afrique ont toujours fait l'objet dans ses systèmes en étant exclues et cantonnées dans les besognes pénibles et les métiers inférieurs, mal payés (CODP, 2005, p. 8-10).

Malgré cette observation du gouvernement canadien sur les traitements inégaux envers les personnes originaires de l'Afrique notamment les femmes, très peu d'études se sont concentré sur l'intégration socioprofessionnelle de ces dernières, en particulier les Congolaises.

À défaut d'étude spécifique sur les expériences de recherche de travail de ces femmes au Canada, il devient donc indispensable pour moi de me renseigner sur les moyens qu'elles

mobilisent pour faire face aux obstacles qu'elles rencontrent sur le plan professionnel. D'où l'importance de mon étude de leur accorder une plate-forme pour s'exprimer.

1.5 La perspective de la sociologie de l'individu

Pour justifier les expériences des femmes immigrantes congolaises sur le marché du travail au Canada, je m'inscris dans la perspective de la sociologie de l'individu, cela veut dire que je pars des expériences des femmes pour comprendre les épreuves qu'elles rencontrent sur le marché du travail. Mon but n'est pas d'analyser les structures sociales dans lesquelles ces femmes vivent ni d'étudier l'impact et le rôle de l'État et des classes sociales sur elles. Mon intention est avant tout d'analyser leurs opinions, leurs perceptions, leurs sentiments et ce qu'elles vivent dans les sociétés canadiennes en particulier sur le marché de l'emploi. D'où mon intérêt pour la perspective de la sociologie de l'individu (Martuccelli et De Singly, 2009).

Je tiens ainsi à préciser que cette perspective me permet de me placer du point de vue de femmes, partir de leur subjectivité afin de comprendre le récit qu'elles se font de leurs expériences sur le marché de l'emploi en terme de discrimination, combat, solitude, épreuve, racisme, résilience, etc. Me placer du point de vue de femmes congolaises, me permet de reconnaître la singularisation croissante de leurs trajectoires. Cela étant, la singularisation de trajectoires de chacune d'elles, me permet de comprendre qu'elles sont avant tout des femmes. Elles n'échappent pas à la règle et subissent les discriminations comme tant d'autres femmes notamment sur le marché de l'emploi, dans la société, dans les institutions, etc. Elles subissent les mêmes conséquences du patriarcat, de la

domination symbolique, des inégalités sociales et les discriminations dans la société canadienne.

Quant à la perspective intersectionnelle,¹ je vais l'utiliser pour comprendre les liens entre la question de genre, racialisation, ethnie, classe, etc., puisque j'envisage la compréhension de leurs expériences en termes de genre, de groupes minoritaires ainsi qu'au point de vue de la couleur de leur peau. Cette approche est l'outil idéal pour comprendre l'imbrication de toutes ces variables identitaires.

Cette approche me permettra de comprendre comment la couleur de peau, la nationalité, le sexe, la religion, la langue, etc. sont mobilisés par les femmes congolaises pour expliquer les discriminations qu'elles rencontrent sur le marché du travail. Des variables qui d'emblée permettent de catégoriser et d'identifier ces femmes comme appartenant aux groupes racialisés. Le fait d'être identifié comme appartenant à ces derniers contribue ainsi davantage à aggraver les conditions de ces femmes immigrantes en les plaçant dans des situations de vulnérabilité et de subordination tant sur le marché de l'emploi que dans leurs sociétés d'accueil. De ce fait, ces variables identifiants ont des conséquences néfastes sur l'intégration du marché de l'emploi au Canada, pour ces femmes qui sont discriminées non seulement parce qu'elles sont des femmes (sexe), qu'elles proviennent d'un pays (africain) dominé, mais aussi parce qu'elles sont noires (couleur de peau). Je développerai sur cette approche dans la section qui traite du cadre théorique.

¹ L'approche de l'intersectionnalité a été utilisée dans cette thèse comme cadre analytique. Il est possible qu'il apparaisse en répétition et en souligné au travers du texte étant donné qu'il n'apparaît pas au dictionnaire. J'ai choisi ainsi de l'encadrer entre parenthèses où je l'abrège par (Intersec). Je donne plus de détails sur cette approche dans la section 1.7.

Différentes théories féministes ont tenté de comprendre les discriminations et les conditions de subordination de femmes dans nos sociétés. Sans entrer en détail de toutes ces théories, on peut penser entre autres à la théorie de dominance masculine, la théorie féministe, le féminisme ethnique, la théorie de l'(Intersec), etc.

Toutes ces théories permettent, notamment, de comprendre l'influence du genre (masculin-féminin) dans les interactions sociales, la dominance symbolique dont sont victimes les femmes dans nos sociétés ainsi que l'entrecroisement de catégories différenciées telles que le sexe, le genre, la nationalité, la race, la classe sociale, etc.

Cependant, malgré l'importance de chacune de ces théories dans les études de genre sur la compréhension des expériences individuelles et la théorisation de l'identité, il m'est impossible de les aborder toutes dans le cadre de cette thèse de maîtrise, et ce, suite à leur complexité et la diversité de leurs concepts. Quoique, pour l'importance de cette thèse, je n'aborderai que deux approches. Il s'agit de l'approche féministe occidentale dite aussi « blanche » et l'approche de l'intersectionnalité.

Mon choix pour cette approche féministe, souvent utilisée comme modèle appliqué dans les analyses, se justifie surtout étant donné que cette thèse se concentre sur les femmes immigrantes congolaises, appartenant à un groupe minoritaire racialisé. Comme théorie, non seulement elle me permettra de faire le point sur ses différents aspects de l'évolution des conditions des femmes, mais aussi, elle me permettra de jeter un regard sur ses différentes failles qui lui ont été reprochées notamment par les féministes afro-américaines. Ces dernières lui reprochaient entre autres le manque d'inclusion des causes de toutes les femmes dans son agenda dépeint de blanc et occidental. J'en discute davantage dans la prochaine section où je présente un bref survol du féminisme, son

émergence ainsi que ces différents courants sans m'y attarder étant donné son champ vaste et complexe.

1.6 Le féminisme et son émergence

Le féminisme est un mouvement complexe qui nécessite que je lui accorde une attention particulière notamment pour sa précieuse contribution à l'analyse de processus de stigmatisation et d'infériorisation sociale. Cela étant dit, le féminisme n'est pas un simple mouvement organisé par les femmes ou n'importe quel groupe social. Comme l'indiquent Bals et ses collaboratrices, « le féminisme c'est une prise de conscience individuelle puis collective, suivie d'une révolte contre l'arrangement des rapports de sexe et la position subordonnée que les femmes y occupent dans une société donnée à un moment donné de son histoire (Bals *et al.*, 2007, p. 47). Le journal, Équipe Perspective Monde de l'Université de Sherbrooke ajoute quant à lui que:

Le féminisme est un mouvement politique qui prône l'égalité réelle entre les hommes et les femmes dans la vie privée et dans la vie publique. Au sens large, le féminisme inclut l'ensemble argumentaire qui dénonce les inégalités faites aux femmes et qui énonce des modalités de transformation de ces conditions. Il comprend des réflexions théoriques, des études empiriques et des propositions politiques et sociales (Université de Sherbrooke, 2014, para. 1).

De plus en plus de personnes adhèrent aux combats des femmes et se disent féministes qu'ils soient hommes ou femmes. Ces personnes sont impliquées dans les combats qui visent à améliorer les conditions des femmes, car, malgré les gains de progrès dans les situations actuelles de femmes, plusieurs inégalités persistent encore aujourd'hui entre les hommes et les femmes, et ce, sur plusieurs plans. Comme le soutient un nouveau rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT) publié dans le cadre de l'Initiative du Centenaire de l'OIT sur les femmes au travail, le rapport met en avant les défis considérables auxquels les femmes continuent de faire face pour trouver et garder

des emplois décents. On y lit comment, « malgré quelques avancées dans certaines régions du monde, des millions de femmes perdent du terrain dans leur quête d'égalité au travail (OIT, 2016, para. 1).

Pour comprendre combien est long le chemin pour atteindre l'égalité entre les deux sexes, il suffit à titre d'exemple de se pencher sur la différence salariale entre les hommes et les femmes pour le même genre de travail. Pour ainsi dire, il reste beaucoup de luttes à faire pour renverser les conditions actuelles de femmes. Les combats de ces dernières ne sont pas donc terminés, et ce, malgré les luttes de mouvements féministes, elles occupent toujours les conditions de subordination dans nos sociétés. Comme l'indique Le journal, Équipe Perspective Monde de l'Université de Sherbrooke,

Le féminisme est un mouvement diversifié dont les combats ont évolué au fil des années et selon les pays. Revendiquant d'abord le droit de vote pour les femmes (fin du XIX^e et début du XX^e siècle), la lutte des mouvements féministes a ensuite touché les aspects juridiques, économiques et culturels. Les féministes ont ainsi été actifs dans plusieurs dossiers: l'abolition des discriminations dans la vie professionnelle, la décriminalisation de l'avortement, l'implantation de garderies, la dénonciation de toutes les formes de violence exercée contre les femmes dans la vie privée comme dans la vie publique (Université de Sherbrooke, 2014, para. 2).

Selon Francine Descarries (2006), le terme féminisme est utilisé pour la première fois par la Française Hubertine Auclert pour désigner son engagement dans la cause des femmes (Descarries, 2006, p. 5). Le féminisme est un mot du XIX^e siècle. Mais ce mouvement social n'est pas apparu inopinément comme le souligne Micheline Dumont-Johnson. Il est né de la condition féminine elle-même. Ce qui explique son émergence c'est la conjoncture économique et sociale du XIX^e siècle. En Angleterre et aux États-Unis, ce sont des femmes bourgeoises qui ont organisé les mouvements féministes (Dumont-Johnson, 1982, p. 18-19). Il n'y a pas une sorte de féminisme, mais plusieurs comme le

soulignent Bals et ses collaboratrices (Bals *et al.*, 2007, p. 47). Louise Toupin ajoute quant à elle que,

Comme tout mouvement social, le mouvement féministe est traversé par différents courants de pensée, « d'abord qu'il n'y a pas de "théorie générale" du féminisme ». Il y a plutôt des courants théoriques divers qui cherchent à comprendre, chacun à sa façon, pourquoi et comment les femmes occupent une position subordonnée dans la société (Toupin, 1998, p. 6).

À Bals *et al.*, d'indiquer que, « dans le passé, le focus du féminisme consistait de la lutte pour assurer les divers droits dans le passé, comme droit à l'instruction, au travail, et les droits civils et sociaux. Aujourd'hui, le féministe se divise en trois formes, incluant le féminisme libéral égalitaire, le féminisme marxiste et socialiste et le féminisme radical » (Bals *et al.*, 2007, p.161). Ces dernières auteures qui distinguent ces trois grandes tendances de la pensée féministe indiquent comment :

Le féminisme libéral (égalitaire) s'inspirant de l'esprit de 1789, et des principes de la Révolution française, le féminisme libéral s'inspire de valeurs de liberté et d'égalité, sans rejeter le libéralisme et le capitalisme. Pourtant, l'ennemi principal est la société capitaliste qui est mal adaptée aux femmes et les discrimine (socialisation différenciée), mais le changement est possible. Le changement passe par une éducation non-sexiste. Pour ce qui est du féminisme socialiste, l'oppression des femmes est due à plusieurs formes de domination : racisme (hétéro)sexisme, ethnicité. Il faut donc éliminer ces sources de domination et de discriminations (Bals *et al.*, 2007, p. 47).

La troisième tendance de la pensée féministe est donc le féminisme radical : la grande rupture. Comme le soutiennent Bals *et al.*,

Le féminisme radical remonte à la racine du système social des sexes : le patriarcat, qui instaure les rapports entre hommes et femmes. Il comble les lacunes du féminisme libéral et marxiste. L'ennemie principale : le pouvoir des hommes qui instaure des relations de type dominant / dominé. Le changement passe par le renversement du patriarcat (Bals *et al.*, 2007, p. 47).

D'après Toupin, malgré la diversité de ces trois grandes tendances de la pensée féministe, ils demeurent, encore aujourd'hui, des points de repère, une sorte de tronc commun à partir duquel l'évolution de la pensée féministe peut être comprise (Toupin, 1998, p. 9).

Le mouvement féministe a été d'une grande importance dans l'évolution de la situation de femmes. C'est grâce à lui, entre autres, que les femmes peuvent aspirer à une éducation au même titre que les hommes. Avec le droit à l'avortement, elles peuvent désormais disposer de leur corps comme bon leur semble, des avancements qui ont sans doute marqué le destin de plusieurs femmes sur la planète. Malgré sa contribution, le mouvement féministe ne semble pas avoir rallié les revendications de toutes les femmes. Ce qui lui a valu des limites et des critiques, comme nous allons le constater.

1.6.1 Les limites de la théorie féministe

Le féminisme tel que vécu en 1970 a été énormément critiqué par différents féministes notamment les Afro-Américaines et Hispano-Américaines. Bien que la théorie féministe visait à montrer l'oppression et la subordination de femmes dans nos sociétés, elle a rencontré des limites particulièrement celle de n'avoir pas su rallier la cause de toutes les femmes. Le féminisme n'incluait pas dans son agenda, les Afro-Américaines et Hispano-Américaines qui étaient quotidiennement victimes notamment de diverses discriminations, de racisme, des différents stéréotypes et préjugés négatifs. Comme le souligne Elsa Dorlin (2012, p. 8),

Pour défendre les droits des femmes, les mouvements féministes tendent à produire un sujet politique —“ Nous, les femmes ”—, qui nivelle la multiplicité des expériences du sexisme que font les femmes sur une expérience “ type ”: celles des femmes américaines, blanches, de la classe moyenne. Tout se passe comme si on supposait une expérience “pure” et uniforme du sexisme, condition de possibilité et de légitimité même d'une mobilisation féministe.

Les femmes noires américaines ont été à l'origine de plusieurs contestations qui visaient à montrer les différentes oppressions dont elles étaient victimes à la suite de leur couleur de peau, leur sexe et leur statut. Les critiques que ces femmes ont apporté étaient de voir

comment leurs expériences de racisme n'étaient pas prises en considération si bien qu'elles ont constaté que,

Lorsqu'on parle des personnes noires, le sexisme a un effet négatif sur la reconnaissance des intérêts des femmes noires ; lorsqu'on parle des femmes, le racisme a un effet négatif sur la reconnaissance des intérêts des femmes noires. Lorsqu'on parle des Noirs, le regard a tendance à être tourné vers les hommes noirs ; et lorsque l'on parle des femmes, le regard a tendance à être tourné vers les femmes blanches (Bachand, 2014, p. 3-4).

Dans cette vague de contestations, différents auteurs la plupart féminin ont soulevé quelques failles de féminisme en lui reprochant notamment d'avoir ignoré les femmes noires dans son discours « blanc et bourgeois ». À tout le moins c'est ce qu'en témoigne le résumé de la revue de littérature qui suit et qui montre comment les revendications de femmes noires n'ont pas été considérées par le féminisme qui prétendait parler au nom de toutes les femmes.

Parmi ces auteures qui ont mentionné les failles du féminisme, Antiope (2002) souligne, entre autres, comment les expériences de femmes noires ont été ignorées dans les revendications du mouvement féministe. Comme le note Antiope (2002, p. 2), « en prétendant parler au nom de toutes les femmes, les femmes blanches occultent la position autre des femmes noires et plus largement des femmes du tiers-monde simultanément assujetties aux oppressions de race, de genre et de classe, oppressions restées longtemps silencieuses. »

Ces femmes noires se sont senties offusquées et ignorées par ce mouvement qui ne les incluait pas dans leurs préoccupations. Pour cette raison, elles se sont ainsi vite rendu compte qu'il fallait qu'elles parlent pour elles-mêmes et qu'elles revendiquent leurs droits, comme le note Antiope (2002, p. 2),

Par ailleurs, ne se reconnaissant pas non plus dans les expériences relatées par le courant féministe « blanc et bourgeois », les femmes noires Américaines prennent très tôt conscience qu'il leur est indispensable, pour exister, de créer des « contre-récits » et de

témoigner de leurs propres histoires pour mener leur combat contre le sexisme, mais aussi (et peut-être surtout) contre le racisme.

Toupin (1998) abonde dans le même sens sur les failles du mouvement féministe en soulignant comment, « la pensée féministe n'a pas su adhérer sa lutte aux causes et revendications de toutes les femmes notamment les femmes noires, ce qui lui a apporté plusieurs critiques particulièrement les femmes noires ou le « Black Feminism ». On souligne la même remarque chez Francine Descarries (2013, p. 20) qui ajoute comment,

Le féminisme n'est pas parvenu, surtout au niveau de la formulation de ses revendications et de ses actions, à accorder une importance suffisante aux disparités et clivages socioéconomiques, ethniques, religieux, culturels, générationnels et basés sur l'orientation sexuelle qui divisent les femmes entre elles et les confinent dans des positions sociales très différentes.

Crenshaw (2005), qui fut la première féministe à utiliser la notion d'intersectionnalité, note la faille du féminisme en soulignant comment,

L'impuissance du féminisme à interroger la race aboutit à des stratégies de résistance qui trop souvent reproduisent et renforcent la subordination des gens de couleur, tandis que l'impuissance de l'antiracisme à interroger le patriarcat se traduit par la reproduction trop fréquente de la subordination des femmes au sein de ce courant. Ces éliminations réciproques posent aux femmes de couleur un problème politique particulièrement difficile (Crenshaw, 2005, p. 18).

Aux contestations de femmes afro-américaines et hispano-américaines, Toupin ajoute elle aussi comment :

La critique qu'apportèrent les femmes afro-américaines durant la décennie 1970 fut à cet égard déterminante dans l'enrichissement de la pensée féministe : elles ont expliqué que ce qu'il y avait de fondamental pour elles dans la compréhension de leur oppression ne résidait pas seulement dans les classes sociales, ou encore dans le sexisme, mais bien dans le racisme qui imprégnait toute leur vie (Toupin, 1998, p.29).

Ces femmes n'y sont pas allées avec le dos de la cuillère pour exprimer leurs frustrations devant le manque de considération de leurs expériences, au point que, comme le souligne Davis (2013, p. 16),

Quelques années plus tard, la première anthologie de la pensée féministe noire paraissait avec un titre affirmant de façon provocatrice ce qui était en jeu dans l'intersectionnalité : *All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave: Black Women's Studies* [Toutes les femmes sont blanches, tous les Noirs sont des hommes, mais certaines d'entre nous sont courageuses].

On peut ainsi dire qu'en généralisant les problèmes des femmes, et en voulant imposer une norme de féminité universelle et homogène à toutes les femmes, la question ethnique n'était pas si préoccupante pour le mouvement féministe. Ainsi, en fermant les yeux devant l'oppression et le racisme vécu par les femmes de différents groupes ethniques dont les Afro-américaines, elle a échoué dans sa cause de rallier toutes les femmes.

Les conséquences de ce manquement ont créé des divisions au sein des femmes au point où les Afro-Américaines et Hispano-Américaines étaient obligées de parler pour elles-mêmes. Les revendications de ces femmes ont énormément contribué à l'avancement de causes de différentes femmes, dont celles appartenant aux minorités raciales. Comme le souligne Toupin (1998, p. 29),

On leur doit notamment d'avoir poussé les féministes à articuler dans leurs analyses de l'oppression des femmes non seulement le duo sexe/classe, mais le trio sexe/classe/"race" ou ethnie, auquel s'ajoute souvent, chez un certain nombre d'entre elles, un quatrième élément, la discrimination envers les lesbiennes, formant ainsi le quatuor sexe/classes/race/homophobie. L'ajout essentiel de cette quatrième dimension dans la compréhension de l'oppression des femmes est dû notamment à des lesbiennes noires.

Voilà quelques-unes de failles reprochées au mouvement féminisme qui, en fin de compte, me permettent de constater l'incapacité de ce dernier de prendre en compte les préoccupations de toutes les femmes. Par son soi-disant « nous femmes » qui visait à parler pour toutes les femmes, le féminisme a ainsi échoué à mobiliser toutes les femmes dans sa cause.

Les luttes et les revendications de femmes afro-américaines et hispano-américaines ont sans doute permis les progrès dans les conditions de femmes de différentes ethnies.

Cependant, malgré cela, on remarque que plusieurs femmes immigrantes, dont les femmes congolaises au Canada, souffrent encore des discriminations. Ces dernières sont occasionnées notamment par le système patriarcal qui règne toujours dans nos institutions et qui engendre entre autres les inégalités sociales, les discriminations, le sexisme chez ces femmes en les plaçant dans des conditions de vulnérabilité.

Malgré l'allégeance et la position de toutes les féministes qui luttent contre l'insubordination de la femme, les inégalités persistent toujours contre les femmes de groupes minoritaires de nos sociétés. Ces femmes sont exposées aux conséquences de différentes disparités, dont l'exclusion, l'injustice, la domination, le racisme, le sexisme et plusieurs discriminations.

La revue précédente des écrits sur les études des femmes nous permet de voir qu'en effet, le mouvement féministe tel que défini n'a pas contribué à l'avancement des causes de toutes les femmes, mais, qu'il n'était fait que pour les femmes blanches et occidentales, ce qui lui a causé des failles et des soulèvements de femmes de minorités racialisées, dont les Afro-Américaines. Ce sont là, les limites et incapacités de ce mouvement féministe qui justifient mon intérêt pour l'intersectionnalité comme approche qui m'aidera à expliquer les expériences de femmes congolaises.

Comme en témoignent différents auteurs qui soulignent l'efficacité de cette approche, d'après leurs observations, son usage dans la compréhension des expériences individuelles et la théorisation de l'identité prend beaucoup d'expansion dans la compréhension des expériences de certains groupes raciaux en plus d'être utilisé dans plusieurs disciplines. Parmi ces auteurs, Davis note l'importance de cette théorie qui est de plus en plus utilisée par des chercheuses de différentes disciplines et souligne que,

Les chercheuses féministes, ayant des disciplines (philosophie, sciences sociales, humanités, économie et droit), des perspectives théoriques (phénoménologie, sociologie structuraliste, psychanalyse et déconstructionnisme) et des orientations politiques (féminisme, antiracisme, multiculturalisme, *queer studies*, *disability studies*) les plus diverses, semblent toutes convaincues que l'intersectionnalité est exactement ce qu'il leur faut (Davis, 2015, p. 3).

De plus en plus, l'intérêt pour cette approche ne cesse de grandir au point où elle est utilisée dans plusieurs champs. Elle semble répondre aux besoins de compréhension des expériences de plusieurs groupes sociaux, dont les femmes africaines, d'où mon intérêt personnel. Cette approche s'avère être un outil idéal en tant que champ d'études et cadre analytique qui cadre bien avec mon étude qui analyse les expériences de ces femmes au point de vue du genre, couleur de peau et origine ethnique. Comme le note Davis,

À l'origine, ce courant de la théorie féministe a adopté l'approche du « triple péril » - de classe, de race et de genre en explorant comment l'ajout de chaque nouvelle catégorie d'inégalité rend l'individu plus vulnérable, plus marginalisé et plus subordonné. Mais peu à peu, l'attention s'est déplacée sur la façon dont la race, la classe et le genre interagissent dans les réalités sociales et matérielles de la vie des femmes pour produire et transformer les rapports de pouvoir (Davis, 2015, p. 12).

Selon Elsa Zotian, « depuis peu, il est également possible de constater l'augmentation marquée des usages de l'intersectionnalité dans d'autres milieux de recherche et d'intervention, par exemple les *Cultural Studies*, les études LGBT, en sciences juridiques ainsi que les études sur la masculinité, la santé et le VIH/SIDA » (Zotian, 2013 para.1).

1.7 Cadre théorique : L'intersectionnalité

Pour justifier les expériences et les exclusions de femmes immigrantes congolaises sur le marché du travail au Canada, je me suis inscrite dans l'approche de l'intersectionnalité comme lunette analytique, à cause de sa pertinence.

Cette approche me permet de comprendre les inégalités qui existent dans nos sociétés canadiennes. Elle me permet également de saisir les rapports de pouvoir entre le genre, la race, l'ethnie et les différentes autres catégories qui contribuent à rendre plus vulnérables, plus marginalisées et plus subordonnées, les femmes congolaises, à cause de leur groupe d'appartenance. Les discriminations, les racismes et les différentes inégalités contre ces femmes dans les sociétés canadiennes s'articulent selon la triple oppression de race, sexe et ethnie. L'(Intersec) m'apporte une nouvelle optique qui permet de comprendre les conséquences de la conjugaison de ces trois variables, afin de saisir comment elles agissent sur les conditions de ces femmes immigrantes pour transformer leur vie. Cette approche permet ainsi d'étayer les difficultés de femmes congolaises sous l'angle de couleur de peau, genre et ethnie. Elle permet ainsi de faire une jonction entre les diverses formes d'oppressions, des préjugés et de discriminations dont se plaignent les femmes immigrantes congolaises au Canada. Ce sont, entre autres, ces variables qui pénalisent ces femmes dans nos sociétés et qui entrent en jeu contre leur intégration du marché de l'emploi au Canada. Cette approche cadre ainsi avec mon étude étant donné qu'elle peut être utilisée pour comprendre comment le genre interagit avec la race, l'ethnicité et la classe sociale, pour façonner les expériences des femmes face aux inégalités et à la violence comme le soutient Élisabeth Harper (2012, p. 1).

1.7.1 Qu'est-ce que l'intersectionnalité?

De plus en plus dans le langage de recherches scientifiques, il est fréquent d'entendre parler de l'intersectionnalité et de ses différents usages. Beaucoup de chercheurs font

appel à cette approche comme cadre analytique, approches épistémologiques si bien qu'aujourd'hui, il est quasiment utilisé dans tous les cadres de recherches. Avant d'élaborer l'importance de cette approche pour mon étude, je tiens ainsi à souligner ses divers usages dans différents domaines.

L'(Intersec) comme concept semble poser de problèmes de définition et de compréhension au point où certaines personnes ne savent pas comment le définir ni dans quel contexte l'utiliser. Comme le souligne Elsa Zotian (2013, para. 6), « malgré le grand intérêt suscité par l'intersectionnalité, elle reste à la fois imprécise et ambiguë. Son utilisation et son application en recherche et en intervention sont caractérisées par de multiples interprétations non seulement différentes, mais parfois contradictoires. »

Ainsi, plusieurs personnes, dont les chercheurs attribuent à ce concept différentes significations, ce qui contribue à compliquer son utilisation souvent dans le langage qu'on utilise pour en parler. Comme le soutient Zotian (2013, para. 6), « tant au niveau théorique, heuristique, politique ou pratique, l'intersectionnalité est marquée par une polysémie difficile à réduire. Ceci devient évident lorsque nous examinons le langage utilisé pour en parler. »

L'usage multiple de cette approche est noté par Zotian, qui indique que,

Selon les situations, une multitude de termes seront utilisés pour décrire l'objet qui intéresse chercheuses et intervenantes : les intersections, les systèmes d'oppression entrecroisée, les systèmes de privilège et d'oppression entrecroisée, les oppressions simultanées, les inégalités imbriquées, les facteurs de risque cumulatifs, la matrice de l'oppression, la prise en compte de la diversité, et la liste est encore longue (Zotian, 2013, para. 6).

Kathy Davis note également l'ambiguïté de ce concept et souligne comment, « en tant que concept, il ne fait pas de doute, que l'intersectionnalité est ambiguë et ouverte ». Pour Davis :

Les théoriciennes féministes se sont lancées dans d'innombrables débats sur la façon dont il convient de définir ce concept et de l'utiliser. Son absence de définition précise, ou même de paramètres spécifiques a permis de l'enrôler dans quasiment tous les cadres de recherche (Davis, 2013, p. 25).

Zotian (2013) conclut sur la complexité et l'ambiguïté du concept, en indiquant qu'il est défini concurremment comme cadre théorique, approche épistémologique, modèle d'intervention, stratégie d'action sociale et même quelquefois, qualifiée de « *buzzword* » sans grande portée réelle. Somme toute, comme on peut le constater, aucun concept n'est parfait et représente ses failles. Il en est de même pour la théorie de l'intersectionnalité qui démontre quelques imperfections associées notamment à ses multiples usages qui restent ambiguës. C'est à tout le moins ce que note Davis (2015, p. 25) qui soutient en effet comment,

C'est précisément parce que l'intersectionnalité est aussi imparfaite – ambiguë et ouverte – qu'elle a été aussi productive pour la recherche féministe contemporaine. Son absence de définition précise, ou même de paramètres spécifiques, a permis de l'enrôler dans quasiment tous les cadres de recherche. La régression infinie caractérisant le concept – quelles catégories utiliser et à quel moment s'arrêter – le rend vague, tout en permettant d'explorer des constellations infinies de différences en intersection.

Bien que ce concept semble poser de grands défis en termes de définitions et d'usages, il semble cependant y avoir de manières simples pour faciliter sa compréhension et ainsi saisir ceux à quoi elle est constituée comme le démontre l'explication employée par sa créatrice Kimberlé Crenshaw. Cette dernière, qui est citée par Céline Guilleux (2015), explique l'intersectionnalité sous forme de métaphore, celle d'autoroutes qui s'entrecroisent. Ainsi, comme l'indique Crenshaw,

Les autoroutes représentent les axes majeurs de la discrimination relative à la capacité physique, à la capacité mentale, à la classe, au genre, à la race, à la sexualité, à l'âge et autres sites de discrimination. Le trafic, ce sont les dynamiques entre les différentes discriminations, et le point d'entrecroisement des autoroutes c'est l'endroit où les différentes discriminations intersectionnelles rencontrent le sujet. (Guilleux 2015, para. 3)

Si pour expliquer le concept de l'intersectionnalité, Crenshaw s'était servie de la métaphore pour faciliter la compréhension des composants de l'intersectionnalité, de leur côté, différents auteurs ont permis de saisir son sens et son importance dans les études de genre, entre autres Danielle Juteau, qui souligne que,

La notion d'intersectionnalité fut utilisée par Crenshaw pour dénoncer l'exclusion des femmes de couleur dans les dispositifs de la lutte contre la violence aux femmes. Elle renvoie à l'entrecroisement de catégories différenciées, sexe, genre, nation, race, classe. L'intersectionnalité montre comment les stratégies féministes et antiracistes occultent toutes deux leur spécificité. L'intersectionnalité veut s'éloigner de l'approche additive, où les diverses oppressions sont conçues comme cumulatives, s'additionnant les unes aux autres (Juteau, 2008, p. 33).

Pour Kathy Davis (2015), « l'« intersectionnalité » désigne à la fois l'interaction entre le genre, la race et d'autres catégories de différences dans les vies individuelles, les pratiques sociales, les dispositions institutionnelles et les idéologies culturelles, et l'issue de ces interactions en termes de pouvoir.

Elsa Dorlin qui s'est consacrée en 2012 sur le problème de genre dans son ouvrage, *L'Atlantique féministe. L'intersectionnalité en débat*, soutient, quant à elle, comment « l'intersectionnalité, est devenue depuis quelques années l'expression par laquelle on désigne l'appréhension croisée ou imbriquée des rapports de pouvoir » (Dorlin, 2012, p. 7).

Cette approche ne semble pas être seulement l'outil pour expliquer l'imbrication des rapports de pouvoir ; elle sert également de combinaison de marqueurs identitaires.

Comme le note Davis,

L'intersectionnalité semblait idéale pour explorer comment les catégories de race, de classe et de genre sont entrelacées et mutuellement constitutives, donnant une place centrale à la façon dont la race est « genrée » et dont le genre est « racialisé », et à la façon dont ces mouvements sont liés à la persistance et à la transformation de la classe sociale (Davis, 2015, p. 12).

C'est Patricia Hill Collins, une des théoriciennes-clé de la pensée féministe noire, qui est la première à parler de l'intersectionnalité en tant que paradigme (Bilge, 2009, p. 70-77).

Si aujourd'hui ce concept est utilisé dans plusieurs cadres, selon Davis (2015), au départ, il visait à aborder le fait que les expériences et les luttes de femmes de couleurs tombaient systématiquement dans les failles des discours féministes et antiracistes. Il a depuis été brandi comme « la plus importante contribution des études féministes à ce jour ».

De plus en plus de domaines font appel à ce concept dans leurs débats, si bien qu'il est devenu un outil incontournable. Il est, entre autres, utilisé dans le domaine de la recherche et de l'intervention, particulièrement dans les milieux féministes. On l'emploie également dans le domaine des politiques sociales, que ce soit sur les plans national ou international, où il est utilisé comme cadre pour élaborer des mesures qui, d'un côté visent à promouvoir l'égalité, et, de l'autre, à réduire et même contrôler les effets de l'inégalité (Zotian, 2013, para 8.).

En plus des domaines des politiques sociales, l'(Intersec) est utilisée dans les domaines académiques où elle permet d'expliquer le rapport de domination. Comme concept, Bilge, note qu'il est issu des travaux pionniers des féministes noires aux États-Unis et en Grande-Bretagne sur l'imbrication des rapports de domination (race/genre/classe). Il est devenu le terme privilégié dans les milieux académiques et militants anglophones pour désigner la complexe articulation des identités-inégalités multiples (Bilge, 2009, p. 70-77).

Pour Harper (2012, p. 1-2),

Ce concept va au-delà de son objectif d'appréhender le caractère complexe des différentes formes d'identités et d'inégalités sociales. Il peut être utilisé pour comprendre comment le genre interagit avec la race, l'ethnicité et la classe pour façonner les expériences des femmes face aux inégalités et à la violence. Elle permet donc de rendre visibles les

réalités de certains groupes de femmes qui sont souvent marginalisées dans les recherches et les discours féministes.

L'intersectionnalité comme cadre analytique dans l'analyse de problèmes sociaux ne date pas d'aujourd'hui. Comme le soutiennent Alexandre Jaunait et Sébatien Chauvin (2012), « la notion d'intersectionnalité a connu en France une importation soudaine et multiforme à partir de la deuxième moitié des années 2000. Si elle est désormais abondamment utilisée dans les travaux de sciences sociales, ses premiers usages sont inséparables de l'histoire des mouvements politiques minoritaires, et notamment du bouillonnement des années 1970 » (Jaunait et Chauvin, 2012, p. 5).

Ces auteurs poursuivent en notant comment, le terme cherchait à donner un nom aux dilemmes stratégiques et identitaires rencontrés dans l'espace politique étasunien par certaines catégories de personnes qui subissaient des formes combinées de domination, singulièrement les femmes noires (Jaunait et Chauvin, 2012, p. 5).

Selon Harper (2012, p. 1-2), l'intersectionnalité « (elle) permet de déconstruire le présupposé voulant que les femmes victimes de violence constituent un groupe homogène partageant des expériences et des besoins universels. L'intersectionnalité fournit des outils d'analyse permettant d'examiner l'impact des réponses sociales à la violence conjugale sur les femmes immigrantes et leur famille. »

À Davis de conclure que, « non seulement l'intersectionnalité promet d'aborder la « préoccupation fondamentale et omniprésente » de la différence et de la diversité, mais elle le fait de façon à étayer le vieil idéal féministe de générer des théories susceptibles d'aborder les préoccupations de toutes les femmes » (Davis, 2015, p. 14).

Les diverses définitions et usages de cette approche montrent en effet comment celle-ci est devenue une approche incontournable dans la compréhension des expériences que vivent certains groupes dans nos sociétés. C'est sur cette optique que je compte l'utiliser pour comprendre les expériences difficiles de femmes immigrantes congolaises qui soutiennent qu'elles sont obligées de lutter pour intégrer le marché de l'emploi au Canada.

1.7.2 L'intersectionnalité dans la compréhension des expériences de femmes congolaises

Au Canada tout comme partout ailleurs, le problème de classes et de genres persiste, et ce, malgré les combats des différentes féministes qui luttent pour l'égalité de droits de femmes ; on remarque encore des disparités entre les hommes et les femmes, notamment sur le marché de l'emploi. Comme le soulignent Yves de Curraize et Réjane Hugounenq, qui ont étudié en 2003, *Les inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination*, ces derniers, qui se sont concentrés sur la situation en France, notent entre autres comment,

Le sexe est toujours un déterminant significatif de la position professionnelle. Être une femme aujourd'hui implique une probabilité plus faible que celle d'un homme d'avoir accès au marché du travail, aux différents types d'emploi et d'obtenir un salaire élevé : en moyenne les femmes perçoivent un salaire mensuel de 20 % à 27 % 2 fois inférieur à celui des hommes selon la classe d'âge considérée (Yves de Curraize et Réjane Hugounenq, 2003, p. 194).

La France n'est pas le seul pays où les femmes continuent à être victimes de discriminations à cause de leur sexe. Au Canada, malgré les droits que les femmes ont acquis sur le plan de l'éducation, elles ne parviennent toujours pas à être considérées dans

le milieu de travail comme étant égales aux hommes. Comme le souligne l'Action travail des femmes de Québec, dans son rapport de recherche-action, *La reconnaissance des diplômés et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes*, on y apprend entre autres :

Dans toutes les sphères d'activité, les femmes doivent surmonter des obstacles différents de ceux rencontrés par les hommes. Pour certaines femmes, dont les immigrantes, ces obstacles sont liés à diverses formes de discrimination, fondées sur le sexe, la race ou la classe sociale. Officiellement, les femmes jouissent de ces droits au même titre que les hommes, mais l'inégalité entre les sexes persiste, tant dans la politique gouvernementale que sur les marchés du travail (ATF, 2009, p. 38).

Les défis et les obstacles que rencontrent les femmes pour intégrer le marché de l'emploi comparativement aux hommes ne se manifestent pas seulement qu'au Canada où les femmes, en particulier les immigrantes, ont peine et misère à trouver le travail. L'*Organisation Internationale du Travail* (OIT) arrive au même constat dans le rapport, *Les femmes au travail : Tendances 2016*. Dans ce rapport, cet organisme a mené une étude qui a procédé à l'examen de données concernant pas moins de 178 pays. Ce dernier a conclu que les inégalités entre hommes et femmes perduraient dans un grand nombre de compartiments du marché du travail mondial. Qui plus est, le rapport montre qu'au cours des vingt dernières années, les nets progrès accomplis par les femmes dans l'éducation ne se sont pas traduits par une amélioration comparable de leur situation professionnelle (Organisation internationale de travail, 2016).

Le marché du travail ne semble pas être un milieu favorable pour les femmes, étant donné qu'il est basé sur des discriminations visant à exclure les minorités dont les femmes, à plus forte raison les femmes immigrantes, malgré leurs qualifications et leurs compétences. Comme le note *Action Travail des Femmes* (ATF),

La majorité des immigrantes remplissent les conditions requises pour jouir pleinement des droits sociaux, particulièrement ceux liés à l'accès au marché du travail.

Officiellement, les femmes immigrantes jouissent de ces droits au même titre que les femmes nées au Canada et les hommes immigrants, mais la réalité en est toute autre. Celle-ci se trouve imprégnée de l'inégalité entre les sexes, tant dans les politiques gouvernementales que sur le marché du travail (ATF, 2009, p. 22).

Comme on le constate au Canada, des milliers de femmes, en particulier les femmes immigrantes, malgré leur haut niveau de scolarisation et d'instruction comparativement aux femmes nées au Canada et à leurs homologues masculins, continuent à vivre dans la précarité liée à l'emploi. Comme le souligne *Action Travail des Femmes*,

Les femmes immigrantes ont pour la plupart un niveau de scolarité plus élevé que les femmes nées au Canada, et pourtant, elles ont souvent d'énormes difficultés à trouver un emploi équivalent à leurs titres de compétences. Même avec un très haut degré de scolarité, les femmes immigrantes souffrent d'un taux de chômage plus élevé que chez les femmes nées au Canada. Aussi se retrouvent-elles facilement dans la catégorie des travailleuses manuelles avec un revenu inférieur au seuil du faible revenu (ATF, 2009, p. 25).

Au Canada, les problèmes de genre persistent et affectent de nombreuses femmes notamment les femmes noires. On peut même dire que, malgré les luttes de féministes afro-américaines qui se sont battues pour qu'on reconnaisse leur oppression, les revendications des milliers de femmes noires au Canada ne sont pas reconnues ou partagées par tous les groupes, voire ceux d'autres femmes et même d'autres féministes. Ainsi, ces femmes noires portent leur propre fardeau du fait qu'elles soient femmes, noires et immigrantes. Tout indique que le problème de genre et de racialisation ne semble pas se dissiper dans les sociétés canadiennes. Comme le souligne Davis (2015, p. 16) :

Tout au long des années 1980, la catégorie « femme » a été longuement déconstruite et le « genre », autrefois l'axe non discuté de la pensée féministe, a été démantelé en tant que base théorique pour penser une identité commune ou une expérience de subordination partagée entre les femmes. La race/classe/genre est devenu le nouveau mantra des Études féminines et il est désormais de bon ton de parler au pluriel - de genres au lieu de genre, de féminismes au lieu de féminisme.

S'il faut admettre, comme le souligne Davis, qu'il faut parler au pluriel de genres au lieu de genre, de féminismes au lieu de féminisme, cela sous-tend qu'il faut aussi envisager de globaliser les problèmes vécus par les groupes minoritaires de femmes notamment les femmes noires, comme étant le combat de toutes les femmes. Or, cela serait un travail difficile à cerner. Non seulement faudrait-il sensibiliser toutes les femmes à la cause d'un groupe en particulier, mais aussi, il faudrait que toutes les femmes adhèrent à l'idée de combattre pour d'autres femmes qui ne font pas partie de leur groupe racial, ethnique, social, etc. Sans cela, les femmes minoritaires, déjà isolées des autres groupes de femmes, n'auraient pas d'autre choix que de poursuivre seules leurs luttes et faire face aux discriminations raciales et sexistes dont elles sont déjà victimes. Chose certaine, en attendant de trouver un compromis, plusieurs groupes de femmes notamment les femmes noires continuent à porter seules le poids de leurs souffrances, leurs préoccupations, leurs défis et obstacles n'étant pas partagés par toutes les femmes.

Cela étant dit, je pense qu'il faut déconstruire le présupposé qui veut dire que les femmes partagent des expériences et des besoins universels. Loin de là, car de nombreuses femmes, dont les femmes noires, restent encore victimes de plusieurs inégalités et discriminations auxquelles les femmes blanches ne sont pas assujetties de façon aussi prononcée.

Les conditions de groupes des femmes noires ne semblent pas évoluer à la même vitesse que celles de groupes de femmes blanches, notamment au Canada. Les unes étant avantagées par leur appartenance au groupe dominant, alors que les autres sont classées dans les groupes défavorisés. Ainsi, on peut dire que les femmes noires, comparativement aux femmes blanches, souffrent de plus grands obstacles et défis qui sont imposés par les

sociétés dominantes et patriarcales, mais qui n'affectent pas les femmes blanches au même point. Les femmes blanches ne connaissent pas les mêmes contraintes que les femmes racisées, comme le soulignent Corbeil et Marchand qui notent que :

Même si les femmes blanches et les femmes racisées subissent les contrecoups du patriarcat, les premières ont des privilèges que les secondes n'ont pas en raison du racisme et de ses effets subséquents : statut socioéconomique précaire, ghettoïsation, isolement, dévaluation professionnelle, etc. En d'autres termes, les femmes blanches, principalement celles qui sont issues des classes moyenne et supérieure, peuvent bénéficier de ressources auxquelles les femmes racisées n'ont pas forcément accès (Corbeil et Marchand, 2007, p. 5-6).

Il incombe de noter qu'au Canada, les avantages et les traitements entre les femmes noires et les femmes blanches ne sont pas comparables ni sur le plan d'intégration du marché de l'emploi ni au point de vue des avantages sociaux, et ce, malgré le fait que les femmes appartiennent toutes au genre féminin. Comme le note le rapport *d'Action Travail des Femmes*,

Il est important de souligner au départ que, si la situation des immigrants et des minorités visibles sur le marché du travail est difficile, celle des femmes appartenant à ces groupes est, en général, encore plus précaire, car elles vivent des obstacles qui se situent à l'intersection de plusieurs types de discrimination (ATF, 2009, p. 26).

Les femmes noires, plus que les femmes blanches, souffrent des conséquences de la domination de classe, de sexe et de couleur de peau, comme le souligne Elsa Dorlin qui explique l'intersectionnalité de la domination en indiquant que « l'idée d'une logique intersectionnelle de la domination suppose que toute domination est par définition une domination de classe, de "sexe" —de genre et de sexualité—, de "race", de couleur...» (Dorlin 2013, p. 13).

Au Canada, les femmes noires sont ainsi discriminées sur le marché de l'emploi à cause de leur groupe d'appartenance, leur genre et leur couleur de peau. Comme le soutient Maraki Komoé (2005, p. 41), « la question de l'intégration des femmes immigrantes

noires au marché du travail au Québec, soulève une triple problématique de discrimination à l'égard des femmes, à l'égard de minorités visibles particulièrement à l'égard des gens de souche Africaine, et enfin à l'égard des immigrantes et immigrants. »

Cela étant dit, être « femme noire » au Québec, tout comme partout au Canada, ne signifie pas profiter des mêmes droits et privilèges que toutes les autres femmes. Ce qui montre comment, au Canada, les problèmes de classes et de genres persistent, et ce, malgré les lois et les progrès qui visent à inclure toutes les femmes. Sur ce point, il faut éviter une erreur d'analyser les expériences de femmes en généralisant leurs conditions, car, elles ne partagent pas les mêmes contraintes étant donné les disparités sociales et économiques qui séparent les femmes entre elles et les femmes avec les hommes.

C'est sur le point de vue de (l'Intersec) qu'il faut analyser les différences entre les inégalités que vivent certaines femmes dont les femmes immigrantes congolaises au Canada. Autrement, à défaut de dissocier les clivages qui existent entre les groupes de femmes, on renforce les différences qui les séparent en les divisant non seulement entre elles, mais aussi avec les groupes des hommes.

Je compte ainsi mobiliser les fondements de cette approche pour saisir les explications des femmes congolaises sur leurs expériences de recherche de travail. À travers les discours de ces femmes, cette approche me permettra de comprendre les significations qu'elles donnent pour expliquer leurs obstacles et défis à intégrer le marché de l'emploi, et ce, à travers les discriminations, racismes et les préjugés qu'elles subissent dans nos communautés.

Les marqueurs identitaires, en particulier la couleur de peau, l'origine ethnique et le sexe sont des concepts qui seront mobilisés à partir de cette approche et qui me serviront de

guide pour comprendre les expériences de ces femmes. L'articulation de ces trois variables sera développée lors des entrevues pour savoir leurs contributions aux difficultés d'intégration socioprofessionnelles de ces dernières. Ces concepts seront abordés dans les différents thèmes qui composent le questionnaire du guide de l'entrevue. Étant donné que les parcours migratoires et professionnels de ces femmes prennent racine dans leur pays d'origine, le Congo, différents thèmes seront abordés sur, entre autres, leur enfance, l'éducation dans leur pays, leur profession et expérience de travail antérieure, etc.

Au cours de l'entrevue, les participantes seront portées à s'exprimer sur les défis et obstacles qu'elles ont rencontrés sur le plan d'intégration du marché de l'emploi et/ou de leur retour à l'école ici au Canada.

1.8. Une étude ancrée dans la réalité

Pour avoir immigré au Canada et y avoir élevé des enfants, dont des filles, j'ai l'impression que le fait d'avoir la peau noire constitue un frein pour des milliers de femmes noires, dont les jeunes filles qui naissent ici ou qui y commencent leur vie. Cela étant dit, les discriminations et le racisme envers les femmes africaines n'épargnent en rien les jeunes filles, mêmes si elles sont nées au Canada. À cela, j'ai constaté que pour les femmes noires, les discriminations et le racisme qu'elles subissent au Canada ne se manifestent pas seulement au niveau du marché de l'emploi, où la concurrence devient féroce entre elles et les copains avec lesquels elles jouaient dans la cour de récréation, mais aussi d'après mon observation, les discriminations et le racisme envers ces femmes au Canada prennent des formes d'intimidation et d'isolement qui commencent sur les

bancs de l'école, au niveau élémentaire et se poursuivent plus tard quand elles vont affronter le marché de l'emploi.

Ce qui me permet de souligner que ces formes de comportements ne se déroulent pas seulement entre les adultes qui discriminent les personnes immigrantes. Loin de là, les enfants, aussi innocents qu'ils ont l'air d'avoir, constituent un obstacle d'épanouissement pour les autres enfants, notamment ceux qui appartiennent aux groupes de minorités visibles. Par leurs gestes considérés anodins et parfois agressifs, ils sont en mesure de causer des torts aux autres enfants. Leurs comportements discriminatoires ont tendance à commencer dès le bas âge, à l'école primaire et se poursuivent plus tard lors de l'intégration au marché du travail. Ils peuvent ainsi être un frein pour le développement des autres enfants, de ceux qui sont différents. Les sources du Gouvernement du Canada montrent d'ailleurs comment, « le cycle de l'intimidation commence souvent chez les 4 à 11 ans, au moment où l'identité sociale des enfants se forme, à l'école et dans le cadre d'autres activités » (Gouvernement du Canada, 2012).

En complémentarité à cette observation sur l'intimidation chez les jeunes, je l'ai plus remarqué dans les secteurs d'activités tels que les parcs d'amusement et lors des activités parascolaires et sportives. Ces secteurs d'activités semblent, selon moi, contribuer à prédisposer à la discrimination, beaucoup d'enfants appartenant aux groupes de minorités visibles dont les filles noires. À titre d'exemple, je m'inspire de ce qui se produit souvent lors des tournois sportifs organisés entre les écoles et aux cours desquels les jeunes sont confiés à la supervision d'un entraîneur. Parfois, les jeunes sont obligés de se déplacer dans d'autres villes et selon les circonstances y séjourner pour une courte durée, ce qui fait qu'ils ne sont pas toujours accompagnés de leurs parents. Pour plusieurs enfants, ce

laps de temps loin de la protection de leurs parents peut représenter une insécurité engendrée notamment par l'isolement, l'aliénation et l'intimidation de certains de leurs pairs qui profitent de l'occasion pour asseoir leur autorité sur eux et ainsi les empêcher de jouir pleinement de leurs activités sportives.

Les camps d'été sous la supervision de moniteurs n'en restent pas autant différents quant à l'isolement et l'intimidation vécus par certains enfants dont les noirs.

C'est aussi dans ces secteurs que, loin de la protection de leurs parents, les filles se retrouvent pour la première fois confrontées aux questionnements liés aux différences qui existent entre elles et les autres enfants. Elles apprennent, par exemple, à faire la distinction entre leur peau et celle d'autres enfants. Elles vivent des expériences douloureuses pour lesquelles elles n'étaient pas préparées psychologiquement, notamment quand leur compagnon de jeu leur pose des questions banales et innocentes telles que : qu'est-ce que tu as sur ta peau ? Est-ce que tu t'es roulée dans la boue ? Pourquoi es-tu sale ? Est-ce que ta peau a été brûlée ? Des questions considérées banales pour les enfants, mais qui blessent leurs camarades noirs n'ayant pas d'explications exactes pour répondre aux questions de leurs compagnons. Plusieurs enfants, innocents qu'ils sont, vont jusqu'au point de toucher la peau de leur copain noir pour s'assurer qu'il n'a pas de saleté ou qu'il ne s'est pas peint, etc.

Je tiens cependant à souligner que les enfants ne sont pas les seules à poser des questions liées à la peau noire et ses mystères. Comparativement aux jeunes souvent innocents, les adultes utilisent fréquemment des blagues désobligeantes et sarcastiques sur les enfants noirs. Ils ont aussi leurs façons de démontrer à ces enfants qu'ils sont différents des autres enfants. Cela se produit quand ils se permettent d'utiliser des expressions telles que « toi

tu es blanc », « lui il est jaune » et « l'autre est chocolat », parlant d'un enfant noir. D'autres adultes vont jusqu'à dire qu'ils aiment le chocolat pour rehausser la fierté de ces enfants puisqu'ils sont noirs et pour qu'ils ne se sentent pas mis à l'écart.

Inutile de parler de la littérature ou des histoires d'honneurs qui existent encore de nos jours et dans lesquelles on qualifie le noir du méchant ou du mauvais alors que le blanc paraît être le gentil.

Alors, il faut utiliser son cœur de mère quand ton enfant te vient avec des questions telles : pourquoi je suis noire ? Pourquoi mes pieds sont ainsi ou pourquoi mes cheveux ne sont pas comme ceux de x ou y. Des questions très compliquées pour une maman qui souhaiterait apporter du confort à son enfant.

J'ai fait ces différentes remarques notamment par mon observation personnelle en tant que mère. J'ai dû intervenir à plusieurs reprises auprès de mes propres enfants, alors qu'ils confrontaient des difficultés liées aux questionnements sur leur couleur de peau et leurs origines africaines.

C'était des opportunités importantes pour moi de leur rappeler qu'ils sont égaux, qu'ils ont les mêmes droits humains que les autres enfants qui sont blancs et que ni la différence de leur couleur de peau noire ni leur origine ethnique ne devraient en aucun cas les limiter d'atteindre leurs objectifs tant sur le plan scolaire que professionnel.

Les enfants africains, tout comme les femmes africaines, ne sont pas que victimes d'intimidation à cause de leur couleur de peau. J'ai remarqué que ces derniers sont la cible de plusieurs inégalités, à cause de leurs origines africaines qui sont ternies par plusieurs exagérations notamment les mythes, les mensonges et les fausses histoires racontées sur l'Afrique. Ces exagérations ont des conséquences graves sur les

ressortissants de ce continent, en particulier les enfants à qui on raconte des histoires d'horreur qui les effrayent, de ne pas aller visiter ce continent qui est pourtant convoité par les touristes.

Non seulement ces enfants sont convaincus du risque de se faire dévorer par un lion errant dans les quartiers, mais aussi ils ont peur de ne pas trouver une maison où dormir, parce qu'on leur dit qu'en Afrique il n'y a pas des maisons et que les habitants dorment sur les arbres. Ils ont donc peur d'échanger leur lit douillet pour un tronc d'arbre. Pas étonnant que plusieurs d'entre eux ne veuillent pas se rendre en Afrique. Pour comprendre leur peur, il suffit de voir les images de la télévision diffusées par l'émission *Vision Mondiale* qui renforcent les mythes et les stéréotypes sur la misère de l'Afrique.

Pour ce qui est du sexe, je dois rappeler l'histoire de nombreux États coloniaux qui avaient longtemps placé la femme noire en situation de servitude en la confinant aux travaux domestiques où elle ne devait que s'occuper des besoins de son maître et des enfants de ce dernier. Cette même idéologie de confinement se répercute actuellement sur les barrières liées à l'intégration du marché de l'emploi pour la femme noire. Ce dernier lui est complètement fermé. Malgré la période coloniale qui est révolue, un bon nombre de personnes restent réticentes à considérer la femme noire comme leur égale, si bien qu'elles s'interrogent sur sa place dans le marché du travail.

Il s'agit du même raisonnement qu'appliquent les personnes qui refusent l'accès des femmes en général au marché du travail. Ces personnes prétendent que les femmes ne devraient pas être sur le marché de l'emploi, mais au contraire qu'elles devraient rester confinées à la maison pour s'occuper de leurs enfants et leurs conjoints.

Ces mêmes idéologies misogynes envers les femmes continuent à exister dans les mœurs de plusieurs citoyens canadiens si bien que les femmes noires en souffrent beaucoup, notamment pour avoir longtemps servi de domestiques et femmes de ménage, entre autres durant l'époque coloniale au Canada. Comme le soutient David Moffette, « à l'époque où des esclaves étaient amenés(e)s au Canada par les loyalistes anglais des États-Unis, presque toutes les femmes esclaves travaillaient comme domestiques et, encore dans les années 1940, le racisme anti-Noirs confinait au moins 80% des femmes noires au travail domestique rémunéré au Canada » (Moffette, 2010, p. 14).

C'est l'enchevêtrement de tous ces éléments qui sont à la base des discriminations et de racisme envers les femmes africaines et qui affectent également leurs progénitures nées au Canada.

CHAPITRE II. MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

2.1 Méthode de recherche : enquête par entretien (les récits de vie)

Pour comprendre les expériences de recherches de travail des femmes congolaises au Canada, j'ai adopté une approche qualitative, afin de recueillir à partir des entretiens sous forme de récits de vie, les perceptions et les explications que ces femmes donnent à leurs expériences. Dans le cadre de ce projet, j'ai utilisé une analyse qualitative sous forme d'approche narrative où j'ai laissé les femmes me parler de leurs propres expériences de recherche d'emploi.

Elle s'avère être la méthode idéale pour analyser les expériences de femmes dont il est question pour ma recherche, parce qu'elle me permet de comprendre la profondeur des attitudes et les comportements de participantes face à leurs épreuves.

L'analyse des expériences de femmes congolaises s'est concentrée sur les stratégies collectives et individuelles employées par ces dernières pour trouver un travail et le garder.

J'ai analysé, entre autres, les préparations qu'elles avaient adoptées pour trouver de l'emploi; les obstacles, les attentes et les défis qu'elles avaient connus avant et après avoir trouvé du travail et, finalement, les déceptions de ces femmes face au marché du travail et à la culture canadienne du marché de l'emploi. Pour avoir connu des échecs, des déceptions et des réussites, ces femmes ont trouvé utile de partager leurs expériences avec d'autres générations de femmes pour leur présenter des stratégies et moyens de contournement d'obstacles en vue d'une préparation à la recherche d'un emploi.

Afin de recueillir les données, j'ai réalisé des entrevues semi-structurées et de face à face, étant donné qu'elles me permettaient de recueillir directement les récits faits d'histoires personnelles, interpersonnelles, sociales et culturelles de l'interviewée. Pour recruter les participantes, j'ai utilisé la méthode boule de neige et le bouche à oreille, en consultant les organismes communautaires dont les Églises, les universités et les organismes communautaires qui s'occupent de personnes immigrantes notamment à Sudbury, Montréal, Toronto et Ottawa.

Pour recueillir les récits des expériences de recherche de travail de femmes immigrantes congolaises, je me suis inspirée de la méthode de l'histoire orale de Paul Thompsons et Daniel Bertaux (2010).

Toutefois, ma recherche ne visait pas de recueillir la totalité de la vie de femmes congolaises avant et après leur arrivée au Canada, mais plutôt d'en soustraire une partie de cette vie qui constitue la période de recherche de l'emploi au Canada. Je tiens ainsi à éviter la confusion qui existe entre les concepts « récit de vie » et « autobiographie ». En effet, le récit de vie ne prétend pas de couvrir la totalité de l'histoire de la vie d'une personne.

Daniel Bertaux souligne que l'expression « récit de vie »

a été introduite en France il y a une trentaine d'années. Jusque-là, le terme consacré en science sociale était celui d'« histoire de vie (*life history*) ». En sciences sociales, le récit de vie résulte d'une forme particulière d'entretien, *l'entretien narratif*. C'est un entretien au cours duquel un « chercheur » (lequel peut être un étudiant en tant que jeune chercheur) demande à une personne « sujet », de lui raconter tout ou une partie de son expérience vécue. (Bertaux, 2010, p. 10)

Delphine Burrick ajoute, quant à elle, le caractère subjectif et unique du récit de vie et indique que le récit de vie,

Est un discours libre par lequel se déroule le film de l'existence. Il est unique, car il donne lieu à du sens. Subjectif dans sa forme et son contenu, « le récit résulte d'une

interprétation, de mise en ordre et d'imputation de sens que le locuteur opère sur la mémoire de sa vie (...) Il raconte en sélectionnant, donc en taisant; il ordonne, valorise, hiérarchise donc élague, écarte, dévalorise » (Burrick, 2010, p. 15-16).

Pour Bertaux (1980, p. 35), « il y a récit de vie dès lors qu'un sujet raconte à quelqu'un d'autre, chercheur ou pas, un épisode quelconque de son expérience vécue. Le verbe « raconter » (faire le récit de) est ici essentiel : il signifie que la production discursive du sujet a pris la forme narrative. »

L'étape de recherche de l'emploi de femmes congolaises au Canada fait partie de leur récit de vie et s'inscrit dans la durée qui permet de comprendre leurs actions. Comme Bertaux (1980, p. 7) le précise, « l'intérêt des récits de vie, c'est qu'ils constituent précisément une méthode qui permet d'étudier l'action dans la durée. »

J'ai ainsi voulu comprendre les actions de femmes congolaises en lien avec leurs expériences de travail, dans une durée de cette étape de leur vie. Les expériences de recherche de l'emploi de femmes congolaises constituent une étape importante et non négligeable qui s'inscrit dans la durée de leur vie. Leurs récits de vie sont importants pour comprendre le sens qu'elles donnent à leurs expériences de recherche de travail. Comme l'indiquent Sophie Chaxel *et al.*, dans le résumé de leur ouvrage, *Les récits de vie : outils pour la compréhension et catalyseurs pour l'action* en 2014, « les récits de vie sont dotés d'un fort pouvoir d'intelligibilité, car ils permettent de faire émerger le sens que les acteurs accordent à leurs actions en stimulant notamment leur capacité réflexive. »

La méthode de récits de vie, contrairement à d'autres méthodes, a comme particularité de laisser aux femmes l'opportunité de raconter elles-mêmes leurs vécus en rapport avec les obstacles et les défis qu'elles ont eu à affronter pour trouver le travail au Canada. La méthode de récits de vie a permis à ces femmes de s'exprimer sur l'interprétation qu'elles se font du concept de discrimination en rapport avec le déterminant sexe, couleur de la

peau et origine ethnique. Des déterminants, entre autres, qu'elles qualifient être des raisons de leurs discriminations en rapport avec leur procédure d'intégration du marché du travail au Canada.

Chaque étape de la vie d'une personne s'inscrit dans la durée et la recherche de l'emploi en constitue une étape à ne pas sous-estimer. Le récit de vie rencontre l'histoire d'une vie d'une personne. Comme semble le dire Bertaux (1980, p. 36-37), c'est comme une colonne vertébrale par la manière dont il est structuré autour d'une succession temporelle d'événements, de situation, de projets et des actions et cours d'actions dans la durée qui en résultent.

Delphine Burrick (2010, p.7) ajoute comment, « le récit de vie constitue une méthode qualitative congruente pour appréhender le sens des phénomènes humains à travers leurs temporalités, tels la construction identitaire individuelle, les trajectoires sociales, les changements culturels, etc.»

Les expériences de recherche de travail de femmes congolaises au Canada, constituent une partie importante de leur vie bien que pour plusieurs, l'étape de recherche de travail n'a pas commencé qu'au Canada, mais au contraire elle prend source dans leur pays d'origine. D'où la nécessité pour moi de ne pas négliger leur parcours antérieur.

L'avantage de la méthode biographique est qu'elle se distingue des autres méthodes par sa caractéristique unique de mettre l'emphasis sur les expériences vécues pas les humains.

La méthode de récits de vie m'a permis d'analyser et de comprendre les explications que ces femmes se font de leurs expériences de travail au Canada. Comme le note Pierre-Yves Sanséau,

La méthode des récits de vie implique l'analyse et la compréhension de situations à partir du vécu des individus. L'approche par les récits de vie suppose d'analyser et de comprendre les situations à partir du vécu de l'individu (Sanséau, 2009, p. 41-42).

Comme le dit l'expression : « le passé est garant de l'avenir ». Quoi de mieux que de faire un retour dans le passé de ces femmes afin de comprendre ce qu'elles sont devenues et par quoi elles sont passées pour se réaliser ou le contraire. Il me serait ainsi utopique de prétendre de connaître le cheminement professionnel de ces dernières au Canada sans avoir su leur passé. Leurs récits de vie m'ont ainsi permis d'appréhender leurs trajectoires sociales ainsi que leurs réalités psychologiques et sociales. Étant donné que je m'interrogeais sur les expériences, des femmes sur le marché du travail et les contextes sociaux dans lesquels elles vivent, à partir de leur subjectivité, mon entretien avec ces dernières m'a donné l'opportunité de saisir leur récit et le sens qu'elles donnaient à leurs expériences sur le marché de l'emploi en terme de discriminations, combat, solitude, épreuve, racisme, résilience, etc.

En plus de me donner l'occasion de connaître la singularité de femmes immigrantes congolaises, le récit de vie m'a donné l'opportunité de comprendre comment elles reconfigurent leurs rôles au Canada en tant que femmes africaines, congolaises, conjointes, mères, etc. Par l'entremise de récit de vie de ces dernières, je suis enfin parvenue à comprendre leurs stratégies de résiliences et les moyens de contournements d'obstacles qu'elles mobilisent pour rebondir, malgré les contextes difficiles auxquelles elles font face pour intégrer le marché de l'emploi au Canada.

2.2 Le guide d'entretien

J'ai réparti le guide d'entretien en neuf thèmes. Le premier thème est celui de l'enfance et vie du quartier. Ce thème aborde, entre autres, l'endroit dans lequel la participante a vécu. Dans le deuxième thème, qui touche les parents et les grands-parents, nous y abordons notamment les souvenirs que l'on garde de ces derniers. Le troisième thème parle de la famille, dont les relations fraternelles, les membres de la famille et les contacts actuels entre ces derniers. Le quatrième thème, qui est celui de l'école et la sociabilité, aborde le parcours éducatif, les relations avec les collègues de classes et les performances académiques. Le cinquième thème aborde les ressources financières des parents. Il traite aussi de leurs implications sociales dans leurs sociétés ainsi que leurs professions. Le sixième thème traite des études supérieures. On y aborde la question de cheminement scolaire et la transition que les participantes ont effectués entre l'école secondaire vers les études supérieures. Le septième thème aborde le parcours professionnel des participantes avant la migration. Le huitième thème parle du processus migratoire de participante. On y aborde entre autres le but de leur migration, leurs premières impressions sur le Canada et les chocs culturels qu'elles ont connus en arrivant. Finalement, le dernier thème fait un retour sur le parcours professionnel des participantes au Canada. Nous parlons des défis et obstacles rencontrés au cours du processus de recherche de l'emploi, les relations entre les employeurs et les collègues de travail ainsi que les stratégies que ces femmes ont adoptées pour trouver le travail et le garder. Les participantes présentent également des recommandations et conseils aux futures femmes immigrantes qui souhaiteraient intégrer le marché de l'emploi au Canada. Elles proposent aussi quelques suggestions aux employeurs qui embauchent du personnel notamment les immigrants.

C'est sur ce dernier thème que se concentre une grande partie de l'analyse de mes résultats, étant donné que cette recherche se base sur les expériences de travail au Canada.

Bien que l'analyse de mes résultats se concentre plus sur les expériences de recherche d'emploi de participantes au Canada, ce guide a été ainsi élaboré de manière à m'enquérir de plus d'information possible sur leurs parcours avant et après migration, afin de comprendre leurs expériences antérieures et, en effet, saisir d'où elles viennent et comment elles se sont forgées un chemin sur le marché du travail au Canada.

Il était important de faire ce retour sur leur passé qui renferme, entre autres, leurs parcours éducatifs et professionnels, les conditions sociales et matérielles de leurs familles ainsi que les motifs qui les avaient obligées de quitter leur pays d'origine. Si je peux ainsi dire, il n'y a pas de futur sans passé et vice et versa.

Les thèmes de ce guide d'entrevue, situé à l'annexe 2, ont permis aux participantes de revisiter leur passé, d'évoquer les souvenirs de leur enfance et surtout de s'exprimer sur ce qu'elles pensent être les raisons pour lesquelles elles sont discriminées et victimes de racisme et préjugés dans les sociétés canadiennes, en particulier par rapport à leurs démarches de recherche de l'emploi.

2.3 Population et échantillon

Vingt femmes se sont portées volontaires pour ma recherche. Leurs âges se situent respectivement entre vingt et cinquante-sept ans. Dix-huit femmes sont venues du Congo, alors que deux femmes sont nées au Canada. Ces dernières ont jugé utile de participer à la recherche, car, selon elles, elles se sentent concernées et affectées par les effets du

racisme et des discriminations au même titre que les femmes congolaises immigrantes qui viennent directement du Congo. Deux autres participantes ont immigré au Canada alors qu'elles étaient très jeunes. Pour celles qui ne sont pas nées au Canada, elles y ont émigré entre 1987 et 2011. La majorité de ces femmes a obtenu la citoyenneté canadienne, sauf trois participantes qui ont encore le statut de résidentes permanentes. La majorité d'entre elles a immigré au Canada, pour des raisons de guerres qui prévalaient dans leur pays d'origine. Certaines ont été obligées à transiter dans un autre pays, notamment dans des camps de réfugiés, avant de venir s'installer au Canada, alors que pour d'autres, elles sont arrivées directement de leur pays d'origine pour des raisons de réunification familiale.

Au moment de l'entrevue, seulement trois femmes congolaises sur vingt étaient sans emploi, dont une qui était en retrait pour un accident au travail. Au Canada, ces participantes résident dans différentes provinces.

J'ai codé les vingt participantes de manière à ne pas dévoiler leur identité et ainsi préserver leurs informations et la confidentialité. J'ai utilisé la méthode alphanumérique pour coder les noms des participantes qui ont toutes été désignées par un nom fictif composé par la lettre alphabétique A suivi d'un numéro situé entre 1 et 20.

À titre d'exemple explicatif, la participante qui s'appelle Bernadette s'est vue accorder une nouvelle identification soit A1. J'ai procédé de la même manière pour identifier toutes les vingt femmes. La discrétion de leur identité restera une de mes priorités comme je leur avais mentionné dans ma lettre de recrutement.

L'échantillon était donc composé de quatre femmes résidentes de la ville de Sudbury, dix de Montréal, trois de Toronto et trois d'Ottawa.

Identification des participantes	Date d'arrivée au Canada	Ville de résidence	Statut au Canada	Âge de la participante	Profession
A1	Née au Canada	Montréal	Canadienne	37	Commis finance
A2	1998	Toronto	Canadienne	39	Commis service clientèle
A3	2001	Sudbury	Canadienne	28	Préposée aux bénéficiaires
A4	1994	Ottawa	Canadienne	49	Réceptionniste
A5	2001	Montréal	Résidente permanente	45	Préposée à l'entretien ménager : Congé de maladie
A6	1987	Montréal	Canadienne	54	Éducatrice à la petite enfance
A7	2008	Montréal	Résidente permanente	29	Sans emploi
A8	1999	Montréal	Canadienne	48	Préposée aux bénéficiaires
A9	2005	Toronto	Canadienne	50	Éducatrice à la petite enfance
A10	1987	Montréal	Canadienne	51	Infirmière
A11	1990	Montréal	Canadienne	47	Travail autonome
A12	Née au Canada	Toronto	Canadienne	50	Intervenante sociale
A13	2003	Montréal	Canadienne	20	Service à la clientèle
A14	1999	Sudbury	Canadienne	30	Sans emploi
A15	2001	Ottawa	Canadienne	23	Étudiante
A16	1996	Sudbury	Canadienne	52	Préposée aux bénéficiaires

A17	1997	Ottawa	Canadienne	45	Commis financière
A18	1996	Montréal	Canadienne	44	Infirmière
A19	1987	Montréal	Canadienne	57	Professeure
A20	2011	Sudbury	Résidente permanente	25	Travail autonome

2.4 Notes méthodologiques

Les instruments de collecte d'information ont fait l'objet de l'approbation du Comité d'éthique de l'Université Laurentienne de Sudbury en mars 2015. Les entrevues ont été conduites entre avril et décembre 2015. Vingt femmes ont été interviewées dans différents endroits dans quatre villes respectives notamment à Sudbury, Montréal, Ottawa et Toronto. J'ai ciblé ces quatre villes dans l'objectif d'atteindre plusieurs participantes originaires du Congo. La majorité de participantes réside dans la ville de Montréal. Les entrevues ont eu lieu dans différents endroits entre autres aux résidences de certaines participantes, après le service de messe de dimanche, dans des centres récréatifs et dans des cafés autour d'un petit déjeuner.

Certaines des femmes ayant des enfants, elles m'avaient proposé de les interviewer à leur domicile, tandis que d'autres ont préféré qu'on aille prendre un café loin des tracas de la famille. Pour d'autres qui fréquentent l'église, elles m'ont proposé une rencontre après le service de l'église avant qu'elles retournent à la maison pour se plonger dans les travaux ménagers. Certaines femmes m'ont invitée chez elles le soir après avoir couché les enfants pour pouvoir jaser en toute tranquillité. Pour celles qui résidaient à l'extérieur de Sudbury, je me suis arrangée pour me rendre dans leurs villes pour les interviewer lors de fins de semaine. Je me suis assurée d'interviewer plus d'une participante lors de mon

séjour dans leurs villes respectives. Ces femmes parlaient toutes la langue française, malgré les différents dialectes parlés dans les différentes provinces de leur pays d'origine notamment le Mashi, le Lingala, le Swahili et le Tshiluba.

Étant moi-même d'origine congolaise et partageant les mêmes valeurs culturelles que les participantes, ces dernières ont trouvé en moi une confidente pour avoir vécu les mêmes défis et les obstacles qu'elles ont traversés en cherchant le travail au Canada. Cela a constitué un avantage pour moi de les aborder et de les convaincre de se dévoiler notamment pour la cause de la recherche. De ce fait même, mon appartenance à la communauté a énormément facilité l'établissement d'un lien de confiance entre les participantes et moi au point où l'ambiance nostalgique semblait alors s'installer entre nous. Cette ambiance nous a mutuellement replongées dans le passé, nous commémorant, entre autres, nos souvenirs d'enfance, dont le moment vécu au lycée et à l'internat, les temps des fêtes en familles, le départ du pays d'origine, les premières impressions sur le Canada, etc.

À Sudbury, la population de femmes immigrantes congolaises est restreinte et la majorité d'entre elles se connaît, notamment à travers les activités culturelles, ce qui a constitué un inconvénient pour moi qui tenais à l'anonymat des informations de chaque participante. La diversification des récits des participantes est une autre des raisons pour laquelle j'étais obligée d'aller recruter plus des participantes dans d'autres villes.

Je n'ai éprouvé aucune résistance liée au recrutement de participantes qui se sont portées volontaires à mon étude. Au contraire, elles étaient enthousiastes et toutes ravies de me livrer leurs récits de recherche de travail. Elles espéraient ainsi par l'entremise de ma recherche de faire enfin entendre leurs paroles. Elles étaient ferventes à l'idée de partager

leurs expériences avec d'autres femmes immigrantes en leur procurant en même temps des conseils et recommandations pouvant les aider à contourner certains obstacles entourant l'intégration du marché de l'emploi au Canada.

Certains extraits de témoignages de ces femmes font état de discriminations systémiques qui risquent de toucher émotionnellement certains d'entre nous. Comme je l'ai souligné dans mon introduction, au Canada, les discriminations systémiques affectent les femmes immigrantes, dont les Congolaises. Cependant, il est difficile de comprendre ce que ces dernières ressentent si elles ne parviennent pas à exprimer leurs émotions. En effet, personne ne peut comprendre ce qu'est être victime de discriminations quand on ne l'a pas encore vécu soi-même. Et les témoignages de ces femmes expriment bien leurs sentiments comme nulle autre personne ne peut le faire.

Je livre quelques extraits de ces témoignages dans le chapitre 3 qui traite de la description de résultats. Pour enchaîner les expériences de participantes, la suite de quelques-uns de leurs récits se retrouve à l'annexe 4. Chaque expérience de recherche de travail est unique et singulière. Cela étant, les récits que je présente dans le cadre de ce travail ne prétendent à aucune représentativité des expériences de recherches de travail des femmes immigrantes noires et africaines ou d'origine congolaise. Ils me permettent simplement d'illustrer la diversité des défis et obstacles que ces femmes immigrantes peuvent rencontrer au moment de chercher à intégrer le marché de l'emploi au Canada. Ces récits présentent les différentes stratégies et moyens de contournement d'obstacles que ces femmes mobilisent pour trouver un emploi et le conserver.

Les entretiens ont été transcrits puis codés de sorte à ne pas dévoiler l'identité de participantes. Pour faire l'analyse du contenu, je me suis inspirée de technique d'analyse

des données de la théorisation ancrée ou la *grounded theory*. Comme le souligne Pierre Paillé,

L'analyse par théorisation ancrée (qui est une des nombreuses méthodes d'analyse qualitative) est une démarche itérative de théorisation progressive d'un phénomène. L'analyse par théorisation ancrée est une forme d'analyse qualitative, mais nullement d'analyse de contenu. Les deux expressions analyse qualitative et analyse de contenu ne sont pas synonymes. La première expression renvoie à un champ très vaste de méthodes, alors que la deuxième correspond à une méthode bien précise d'analyse fréquentielle du contenu d'une communication ou d'un message en vue d'en déterminer les conditions de production ou la nature du producteur (Paillé, 1994, p. 151).

L'analyse de contenu est la méthode qui m'a permis de transformer les discours de participantes en textes pour construire un instrument qui m'a aidée à analyser les significations ou les propos que ces dernières donnent à leurs expériences de travail. Cette méthode m'a permis de comprendre la singularité et la subjectivité des participantes de mon étude quant à leurs démarches de recherche de travail. Grâce à leurs récits de vie qui ont été transformés en textes, j'ai enfin pu saisir l'opinion qu'elles se font de leurs expériences de travail en lien avec les marqueurs identitaires, sexe, origine ethnique et la couleur de la peau. Ce sont ces déterminants qu'elles qualifient justement comme étant les préjudices et obstacles à leur intégration au marché de l'emploi au Canada.

CHAPITRE III : DESCRIPTION DES RÉSULTATS

3. Les expériences des femmes sur le marché de l'emploi

Cette section fait état des différents obstacles que les participantes ont dû affronter dans leur parcours professionnel. La première partie de cette section expose les obstacles qu'elles ont rencontrés avant d'entrer sur le marché de l'emploi, notamment au moment où elles faisaient leurs démarches d'emploi. Dans la deuxième partie, je présente les obstacles auxquels elles ont été confrontées alors qu'elles étaient déjà sur le marché de l'emploi.

3.1 Obstacles rencontrés avant l'intégration du marché de l'emploi

Les participantes de mon étude ont évoqué différents obstacles qu'elles ont rencontrés avant d'intégrer le marché du travail au Canada. Elles ont fait état, entre autres, du manque de reconnaissance des acquis et d'expériences antérieures, du manque de référence et expérience canadienne, de problèmes à concilier le travail et la famille et ou des études, etc.

Ce sont des obstacles qui ont sans doute bouleversé leur nouvelle vie au Canada, alors que plusieurs d'entre elles occupaient des positions importantes dans leur pays d'origine. Certaines étaient enseignantes, infirmières, entrepreneures, vendeuses, sages-femmes, etc., des conditions qui, sans doute, leur permettait de s'épanouir tant sur le plan personnel que professionnel, tout en contribuant au bien-être de leurs familles.

Dans ce chapitre, j'aborderai quelques-uns des obstacles et défis qui ont été déterminants dans le parcours professionnel des participantes au Canada. Je présenterai les éléments marquants de leurs discours.

3.1.1 Non-reconnaissance des diplômes et des expériences antérieures de travail

La non-reconnaissance des acquis et des expériences antérieures semble être l'élément principal évoqué par plusieurs participantes qui souhaitaient intégrer le marché de l'emploi. Quinze femmes sur vingt disent s'être confrontées à cet obstacle qui les a amenés à configurer leur nouvelle vie au Canada. L'expérience de la participante A4 illustre bien cette difficulté.

Cette participante est arrivée au Canada en 1994. Elle a 49 ans. Elle travaille actuellement en tant que réceptionniste. Dans son pays d'origine, elle avait terminé des études en comptabilité et détenait plusieurs années d'expérience en administration des affaires. Sa famille était détentrice d'une compagnie dont elle était gestionnaire, en s'occupant entre autres, de l'embauche d'employés, de leurs payes, etc. Pour recommencer une nouvelle vie au Canada, elle devait se familiariser avec les rouages du marché de l'emploi. Pourtant, elle gérait une entreprise familiale avec des employés dont elle avait la charge. Pour subvenir à ses besoins économiques, c'était à son tour de demander d'être embauchée. Ce ne fut pas chose facile pour elle.

Pour moi, il n'y avait pas de compagnie qui pouvait m'embaucher malgré les compétences et les expériences de travail que j'avais dans mon pays. Je gérais mes propres affaires au Congo. J'avais même des employés. Je m'occupais de leurs payes, leurs vacances, etc. Ici, la porte m'était totalement fermée. C'est comme si je n'avais jamais travaillé. C'était à mon tour de me vendre, ce dont je ne connaissais pas. Moi qui

*offrais du boulot aux employés, c'était à mon tour d'aller chercher le travail. Je ne savais pas comment on demande un emploi au Canada ni par où commencer.*²

L'expérience de cette participante est un exemple qui montre qu'en effet, le fait de provenir de son pays d'origine avec des expériences de travail et des compétences professionnelles, ne garantit en rien, pour de milliers d'immigrantes, l'intégration du marché de l'emploi au Canada. Pour ces quinze femmes, qui ont eu à rencontrer un tel obstacle, il était impératif pour elles de développer une stratégie de contournement pour se prendre en charge. On peut constater avec le cas d'A4 qu'elle avait de l'expérience en gestion, mais aucune garantie d'intégrer le marché du travail. Aucune compagnie ne pouvait lui offrir un emploi. Malgré ses qualifications et compétences, la porte d'entrée sur le marché d'emploi lui était fermée. Elle qualifie son expérience comme étant de la discrimination envers les immigrants. Elle est d'avis qu'il y a des failles dans les systèmes du Canada que les gouvernements devraient corriger.

3.1.2 Manque de référence et expérience canadienne

Les femmes congolaises ne sont pas seulement confrontées au problème lié à la non-reconnaissance de leurs expériences antérieures acquises dans leur pays d'origine. Le manque de référence et d'expérience canadienne constitue un autre défi qui laisse perplexes plusieurs femmes qui détenaient plusieurs années de travail dans leur pays d'origine. Quand ces femmes migrent au Canada, elles laissent derrière plusieurs outils, dont les références de leurs anciens employeurs. Elles sont confrontées à la question qui leur est toujours posée quand elles sollicitent de l'emploi : As-tu de l'expérience de

² Voir suite Annexe 4.

travail au Canada ? La fameuse expérience canadienne. Comment obtenir de l'expérience canadienne quand tu viens fraîchement d'arriver de ton pays d'origine ?

Dix sur vingt participantes disent avoir été questionnées sur leurs références et expériences de travail au Canada, tandis qu'elles souhaitaient intégrer le marché de l'emploi : Peux-tu nous fournir les références de tes anciens employeurs ?

La participante A2 a partagé son expérience : elle qui comptait plusieurs années d'expérience en enseignement dans son pays d'origine, a éprouvé des difficultés énormes à intégrer directement le marché du travail canadien. Elle est arrivée au Canada en 1998. Elle est actuellement âgée de 39 ans. Elle avait travaillé dans son pays durant plusieurs années comme enseignante. N'ayant pas trouvé de travail dans le domaine de l'éducation, elle travaille actuellement en tant que commis au service à la clientèle. Pour obtenir ce travail, elle a dû retourner à l'école, car ses expériences antérieures n'étaient pas acceptées par les employeurs qui lui demandaient de présenter de l'expérience canadienne, ce qu'elle ne parvenait pas à fournir. Partout où elle sollicitait l'emploi, on lui disait qu'elle manquait l'expérience de travail au Canada, ce qui constituait pour elle un grand obstacle. Elle trouve illogique qu'on lui exige de présenter de l'expérience qu'elle n'a pas encore acquise, dans un pays où elle n'a pas encore travaillé. Elle préférerait qu'on lui accorde d'abord la chance de travailler pour acquérir de l'expérience, tout comme cela se fait pour les Canadiens d'origine qui, eux aussi, doivent bien commencer quelque part. Elle trouve que c'est de la discrimination envers les immigrants.

La première chose qui m'avait choquée quand je suis allée demander de l'emploi, c'est qu'on me demande si j'avais de l'expérience de travail au Canada. Que je présente des références de mes anciens employeurs. Je venais d'arriver directement de mon pays. Où est-ce que l'employeur pensait que je devrais trouver cette expérience ? Je le veux bien qu'on me donne du travail d'abord pour que j'aie de

*l'expérience canadienne pour ensuite présenter des références. Je trouve que c'est ridicule d'exiger aux immigrants les références sur leurs expériences de travail alors qu'ils n'ont jamais travaillé au Canada. C'est vraiment de la discrimination envers les immigrants. Pourtant j'avais présenté tous mes diplômes. J'ai tout expliqué sur mes expériences. On me disait que je ne connaissais pas le système scolaire canadien, que je n'avais pas de l'expérience du marché de l'emploi canadien et mes années passées à enseigner ne comptaient pas pour que je sois intégrée sur le marché de l'emploi ici. J'étais foutue. Je me suis dit qu'il faut que je réagisse vite et pense à un plan B.*³

On constate bien l'échec qu'a connu cette participante, qui pourtant avait occupé un poste important dans son pays, dont celui d'enseignante. Le cas de cette participante est un cas typique de plusieurs femmes immigrantes qui viennent de leur pays d'origine avec des diplômes qui ne sont pas acceptés et qui malheureusement sont obligés d'être rangés dans des valises, étant donné qu'ils ne leur serviront à rien.

Alors que ces femmes ont investi argent, temps et énergie dans leur scolarisation, une fois rendues au Canada on leur dit que toutes leurs peines doivent tomber à l'eau et que leurs diplômes ne peuvent être reconnus. On peut comprendre le désarroi de cette participante qui s'est dite « foutue », mais, comme tant d'autres femmes congolaises, elle s'est vite décidée de penser à un plan B, dont le retour aux études.

Malgré l'aventure de cette participante, il reste que plusieurs femmes congolaises sont confrontées à cet obstacle de fournir aux employeurs des références sur leurs expériences de travail au Canada, alors qu'elles viennent d'arriver de leur pays et qu'elles ne demandent que de trouver l'opportunité d'être embauchées afin de se prendre en charge et s'épanouir dans leur société d'accueil.

³ Voir suite Annexe 4.

3.1.3 Conciliation famille et horaire de travail incompatible

Trouver un travail n'est pas chose facile quand on a des enfants et qu'on n'a pas de soutien pour le gardiennage. Les femmes immigrantes congolaises ne semblent pas être les seules à faire face à cet obstacle qui constitue un frein pour plusieurs femmes qui désirent intégrer le marché de l'emploi. Si les femmes canadiennes rencontrent ce même défi à concilier famille et emploi, pour les femmes immigrantes, ce défi est lourd d'autant plus qu'elles n'ont pas des proches ni des parents sur lesquels elles peuvent compter pour les épauler dans le gardiennage d'enfants. Contrairement aux Canadiennes natives qui ont la famille proche, les femmes congolaises doivent se débrouiller et compter sur elles-mêmes.

Huit sur vingt femmes congolaises se sont retrouvées confrontées à cet obstacle qui a perturbé leur organisation familiale et leurs projets d'intégrer le marché de l'emploi. Elles ont dû faire face à plusieurs démissions au travail, afin d'accommoder leur famille, dont les jeunes enfants qui étaient à leur charge. D'autres étant des parents monoparentaux ont carrément refusé certains quarts de travail. Cela leur a coûté la perte de leur travail, car elles ne répondaient pas aux exigences des compagnies pour lesquelles elles travaillaient et qui leur proposaient des horaires de travail difficiles pour une mère de famille.

La situation de la participante A6 illustre cette difficulté à laquelle plusieurs femmes congolaises sont confrontées. Pour ce qui est de son cas, elle est parvenue à trouver un emploi. Cependant elle a dû jongler avec ses horaires de travail qui variaient alors qu'elle avait de jeunes enfants qui dépendaient d'elle. Elle est arrivée au Canada en 1987. Elle est dans la cinquantaine et travaille actuellement dans le domaine de l'éducation à la petite enfance. Elle a essayé plusieurs types d'emplois avant d'occuper ce dernier qui

accommode bien sa famille et qui lui permet d'évoluer tant sur le plan familial que professionnel.

Avant d'intégrer le marché de l'emploi, son souhait a toujours été de ne pas travailler les fins de semaine, en particulier les dimanches, pour être avec ses enfants à l'église. Ce qui n'a pas toujours été facile avec les emplois qu'elle obtenait. Bien qu'elle fût disponible pour travailler en semaine, le superviseur responsable des horaires lui demandait de travailler seulement les fins de semaine et les soirs. Elle trouvait déplorable d'aller travailler seulement en fin de semaine, alors qu'elle aurait dû s'occuper de ses enfants. Sa vie familiale était bouleversée.

Quand on m'a proposé l'emploi, on ne m'avait pas dit que je devais travailler les fins de semaine. Je trouvais que l'horaire n'était pas à mon goût. J'étais disponible dans la semaine, mais on me donnait congé comme lundi, mardi pour enfin me demander de travailler la fin de semaine. Je trouvais ça difficile surtout quand on a une famille et qu'on veut voir les enfants en fin de semaine et surtout pour aller à l'église en famille. J'étais disponible toute la semaine, mais on ne me demandait pas de travailler la semaine. Moi je devais travailler samedi et dimanche, pourtant quand j'ai été embauchée et j'ai passé l'entrevue on ne disait pas que je vais travailler le samedi et le dimanche. C'est très difficile pour nous les femmes immigrantes d'occuper ces genres d'emplois qui nous exigent de tels horaires, surtout si on n'a pas de proches de la famille pour nous aider dans le gardiennage. Comment on peut avancer dans la vie? Nos parents et nos familles qui pouvaient nous aider sont tous restés au Congo. Il faut se débrouiller, mais c'est toujours difficile sans aide. Alors, tu fais un choix entre ta famille et ton travail. J'ai choisi de rester à la maison pour élever mes enfants.⁴

Nous pouvons constater le choix difficile de cette participante entre sa carrière et sa famille. Elle a fini par choisir sa famille, comme bon nombre des participantes. Le cas de cette participante n'est pas unique. Plusieurs femmes congolaises ont dû laisser leur travail pour être disponibles auprès de leurs enfants. Pourtant, comme nous ont souligné les femmes qui travaillaient dans leur pays d'origine, le gardiennage d'enfant n'avait

⁴ Voir suite annexe 4.

jamais posé de problème pour elles. Comme on dit dans l'adage africain, « ça prend toute une collectivité pour élever des enfants. » Chose certaine, au Congo, ces femmes n'avaient jamais expérimenté des problèmes à faire garder leurs enfants du moment qu'elles allaient soit au travail ou bien à l'école. La famille était disponible, notamment les grands-parents et les cousins qui pouvaient se seconder et épauler les mères qui désiraient travailler. Ces femmes pouvaient également bénéficier du service d'un domestique ou d'une femme de ménage pour s'occuper des enfants, pendant qu'elles étaient absentes ou tout simplement pour aider aux tâches domestiques.

Les voilà, une fois rendues au Canada, elles sont bloquées de reconfigurer leur vie et doivent désormais développer différentes astuces si elles veulent avoir des enfants, retourner aux études ou intégrer le marché du travail. Un casse-tête pour plusieurs d'entre elles qui doivent apprendre à se débrouiller loin de leur famille élargie.

3.1.4 Barrières bureaucratiques au niveau du secrétariat et manque de courtoisie envers les Noirs

Pour mettre un pied dans plusieurs compagnies au Canada, il faut transiger avec le secrétariat. La plupart du temps, ce secteur est occupé par une secrétaire qui constitue la voie d'accès à l'employeur et c'est avec elle qu'il faut établir le premier contact quand on vient présenter sa demande d'emploi. Comme l'ont constaté les participantes, cette personne peut être une barrière pour les chercheurs d'emploi, tout comme elle peut leur ouvrir la chance d'entreprendre leur carrière au sein de la compagnie. D'après certaines femmes congolaises, il ne faut pas toujours espérer d'avoir de bons services de la part des secrétaires. Ces dernières semblent ne pas toujours être courtoises et ne donnent pas le

même service aux Noirs et aux Blancs. Certaines sont racistes et intolérantes envers les Noirs. Pour ce qui est de la perception de curriculum vitae, elles peuvent décider d'en disposer comme bon leur semble.

Huit sur vingt femmes congolaises disent n'avoir pas eu de bonnes expériences avec les secrétaires au moment où elles effectuaient leurs démarches de recherches d'emploi. Elles ont ressenti un sentiment de dédain et de méfiance envers les personnes noires, alors que les secrétaires manifestaient du favoritisme envers les personnes de couleur de peau blanche. C'est ce qui les a découragées, voire dégoûtées, par les services que les secrétaires accordent aux clients.

La participante A7 est du nombre des participantes qui ont été découragées par les services offerts par les secrétaires. Elle est arrivée en 2008 au Canada. Elle a 32 ans. Elle n'est pas encore parvenue à trouver un travail stable qui lui permette de combler ses besoins financiers. Actuellement, elle est sans emploi, mais active dans sa recherche d'emploi.

Cette participante a fait cette observation alors qu'elle cherchait le travail. Comme elle l'indique, elle pouvait lire à travers le non verbal, l'attitude méfiante et le manque de courtoisie de la secrétaire à son égard. Selon l'observation de cette femme, qui a sollicité les emplois dans différentes compagnies, les secrétaires semblent constituer des obstacles majeurs pour les femmes immigrantes, en particulier les femmes noires qui désirent intégrer le marché de l'emploi. Non seulement, ces femmes remarquent la méfiance et le manque d'intérêt des secrétaires quand elles leur demandent de services, mais aussi elles ont constaté que les services que les secrétaires donnent aux Blancs comparativement à ceux donnés aux Noirs ne sont pas équitables. Selon cette participante, il s'agit d'une

discrimination que ces secrétaires appliquent contre les Noirs en général. Privilégier un groupe de chercheurs d'emplois aux dépens d'un autre, c'est de la discrimination. Aussitôt qu'elle se présentait devant la secrétaire, elle pouvait lire sa réponse dans son expression non verbale. Elle pouvait deviner si elle serait bien servie ou pas.

J'ai trouvé très difficile le manque de courtoisie envers nous les Noirs dans les services qu'on donne aux Blancs comparativement à nous les Noirs. Il n'y a pas des mots, mais il y a des regards qui me reviennent. Par exemple, des fois vous êtes sur la ligne d'attente pour recevoir un service quelconque. Quelqu'un qui est devant toi et qui est blanc il passe on le sert avec courtoisie et simplicité et lui dirige vers le bon service si nécessaire. On lui parle avec toute attention, alors que quand arrive ton tour, on ne te regarde même pas sur le visage, et on te néglige comme si tu étais un fantôme. La personne se méfie carrément de toi. C'est un manque de considération ça. C'est de la discrimination qu'elles appliquent sur nous les Noirs. Pourquoi privilégier les Blancs et défavoriser les noirs? Des fois ça se passe dans des bureaux, la secrétaire parle avec quelqu'un, elle accueille tout le monde avec enthousiasme, mais quand toi ton tour arrive elle change complètement de face, son sourire disparaît, sa courtoisie disparaît, etc.⁵

La participante A7 ne semble pas être la seule à déplorer les services inégaux que les Noirs obtiennent de la part de secrétaires, comparativement à ce qu'elles offrent aux Blancs. A10, qui avait envoyé son curriculum vitae sur demande d'un employeur, à sa grande surprise, la secrétaire n'avait jamais fait acheminer son CV. L'employeur n'ayant pas obtenu le CV de cette participante, il lui a demandé de le réacheminer. Cette participante est arrivée au Canada en 1987 alors qu'elle était très jeune, son âge se situe dans la cinquantaine. Elle travaille dans le domaine de santé en tant qu'infirmière, un poste qu'elle occupe depuis plus de dix ans. Elle a dû recourir aux services de secrétaires et, selon elle, il faut se méfier de ces dernières, car elles peuvent être un frein pour plusieurs personnes noires, dont les femmes, qui souhaitent intégrer le marché de l'emploi. Elles peuvent faire acheminer un curriculum vitae comme bon leur semble ou, au contraire, le bloquer.

⁵ Voir suite Annexe 4.

*J'ai trouvé ça très difficile quand une secrétaire n'avait pas acheminé mon CV au comité de sélection. Quand j'ai rappelé, son patron était étonné qu'elle ne lui ait pas soumis mon CV alors que c'était lui qui m'avait dit de venir le porter à sa secrétaire. Ça peut arriver que la secrétaire jette le formulaire ou votre CV et ne l'achemine pas au comité de sélection de candidats. Cela m'est arrivé plusieurs fois. Nous les Noirs, surtout les femmes on n'a pas de contrôle sur les humeurs de secrétaires. Il y en a d'autres tu te présentes devant elles, c'est à peine qu'elles te portent attention ou qu'elles acceptent de prendre ton cv. Elles te disent simplement et clairement qu'on accepte plus de CV. Étonnamment, elle peut accepter un CV d'une autre personne de race blanche alors qu'elle vient de refuser ton CV. Notre couleur de peau nous cause beaucoup d'obstacles, mais on ne peut rien y faire. Il faut vivre avec.*⁶

Ces deux extraits nous permettent de constater comment le fait de ne pas franchir l'obstacle tendu par les secrétaires peut limiter des chances à plusieurs chercheurs d'emplois, dont les femmes noires. Malgré les préparations face au marché de l'emploi, comme le témoigne la deuxième participante, un curriculum vitae peut être bloqué par une secrétaire qui a une mauvaise volonté et qui ne souhaite pas que vous soyez embauchée.

On constate par l'expérience de ces deux participantes l'obstacle que peut représenter une secrétaire dans les démarches de recherches de l'emploi. Chercher le travail en soi représente un grand défi et demande beaucoup de préparations, dont l'envoi des CV, les déplacements pour les entrevues, etc. Cependant, quand on envoie son CV sans être sûr qu'il a été acheminé à la bonne personne, cela complique la tâche d'un chercheur d'emploi.

⁶ Voir suite Annexe 4.

3.1.5 Recommandation impartiale dans les services obtenus par les agences de placement

Au Canada, plusieurs services sont mis en place pour aider les chercheurs d'emploi à intégrer le marché de l'emploi. Ce sont notamment les services d'agences de placement auxquels six participantes sur vingt ont dû recourir pour les aider à intégrer le marché du travail. Ces services semblent avoir été efficaces pour les unes, dans le sens qu'ils les avaient aidées à trouver le travail, en les référant aux bons employeurs qui avaient besoin de main-d'œuvre, tandis que, pour d'autres participantes, elles n'ont pas été satisfaites par les services de ces derniers qu'elles qualifient d'impartiaux entre les chercheurs d'emploi noirs et blancs. Quatre participantes disent avoir été satisfaites par ces services qui ont débouché sur l'obtention d'un emploi, alors que deux Congolaises disent regretter le temps qu'elles ont alloué à ces services.

La situation de cette participante A7, qui est toujours en recherche d'emploi, explicite son sentiment envers les services offerts par les agences de placement. Elle, qui avait été référée par une agence de placement, s'est rendue compte de l'inégalité des services offerts aux chercheurs d'emploi de couleur de peau noire et blanche, alors qu'elle avait été recommandée dans un abattoir. Selon elle, les agences de placement pratiquent des discriminations entre les employés qu'ils recommandent aux entreprises qui les chargent de sélectionner les employés pour eux. Quand il s'agit de postes de grande valeur, ils recommandent les candidats blancs, alors que quand il s'agit des endroits sales, ce sont les Noirs qui y sont recommandés.

Bien sûr, il existe plusieurs injustices et discriminations envers les employés noirs ici au Canada. Même l'endroit où je travaillais il y a des postes qui sont destinés aux Noirs et des postes pour seulement les Blancs. Tu ne verras jamais des Blancs dans certains secteurs de ces entreprises. Par exemple, une compagnie de boucherie de viande dans l'abattoir, dans l'endroit très sale, endroit qu'on

*appelle sous-production où il y a des choses sales, on n'y envoie pas des Blancs. Quand on applique pour le poste, ce sont des places où les agences de placement nous envoient nous les Noirs. Des places très difficiles, ce sont souvent nous les Noirs qu'on envoie là. Ces agences font absolument des discriminations entre les employés. J'ai vraiment été déçue par les services de ces agences. Ils ne peuvent pas envoyer un Noir dans une compagnie de grand prestige ou chez un employeur qui peut le retenir pour le travail. Ils s'arrangent toujours pour y envoyer les Blancs et pour nous les Noirs, c'est dans les manufactures, les abattoirs, etc., et ensuite ils vont dire qu'ils donnent du service impartial à tous.*⁷

L'expérience de cette participante témoigne de son mécontentement et son découragement dans les services qu'elle a obtenus des agences de placement. Ce sont des services qu'elle qualifie de discriminatoires envers les Noirs, notamment dans la promotion des emplois qu'ils offrent à ces derniers, comparativement aux Blancs. L'observation de cette participante est soutenue par l'auteur David Moffette qui note comment la discrimination en fonction de la couleur de peau est toujours pratiquée par les agences de placement⁸.

3.1.6 Discriminations basées sur le physique

La *Charte des Droits de la Personne* confère à chacun le droit de travailler malgré sa couleur et sa taille. Cependant, un bon nombre de femmes congolaises, se sentent visées par les discriminations liées à ces deux marqueurs identitaires. Plusieurs femmes congolaises qui tentent d'intégrer le marché de l'emploi ont du mal à entrevoir les défis et obstacles qu'elles peuvent rencontrer. Certaines se sont rendues compte que leur taille

⁷ Voir suite Annexe 4.

⁸ Par ailleurs, une discrimination en fonction de la « race » est toujours très pratiquée par les agences de recrutement et de placement. La plupart des agences qui discriminent disent le faire afin d'offrir un bon service aux employeur(e)s et, dans plusieurs cas, la construction des caractéristiques « raciales » se fait en parallèle avec les conceptions de genre et de ce qu'un(e) employeur(e) peut s'attendre d'une femme. (Moffette, 2010, p. 76).

peut représenter un obstacle pour intégrer le marché de l'emploi. Une femme sur vingt dit avoir fait face à cet obstacle. À cause de sa petite taille, le travail ne lui avait pas été octroyé. Elle s'est présentée pour une entrevue, mais, selon elle, elle n'a pas été retenue à cause de sa taille. Elle a considéré son refus comme étant de la discrimination.

Si plusieurs femmes congolaises ont rencontré des obstacles liés notamment à leur couleur de peau et leurs origines africaines, l'expérience de la participante A5 l'a complètement bouleversée. En effet, elle ne s'attendait pas à ce que sa taille puisse constituer un obstacle à son entrée au marché de l'emploi. Elle est arrivée au Canada en 2001 ; elle est âgée de 45 ans. Elle a occupé différents emplois depuis son arrivée, sauf qu'actuellement elle est en arrêt de travail à la suite d'un accident au travail. Elle nous a partagé son expérience.

Je ne savais pas qu'un jour, ma taille pouvait m'empêcher d'occuper tel ou tel emploi sur le marché de l'emploi. Pourtant, j'ai toujours travaillé et personne ne m'avait jamais dit que je ne pouvais pas occuper un tel poste. C'est vraiment de la discrimination ça. Je ne sais pas comment on peut décrire ça. Dans leur affiche d'emploi, ils ne demandaient pas qu'on soit de taille élancée. Sinon, je ne serais pas allée là. J'ai vraiment été bouleversée qu'on me dise qu'à cause de ma petite taille je ne serais pas embauchée. Je suis allée déposer mon CV. La personne ne m'a même pas donné la chance de passer une entrevue. Elle m'a dit : je pense qu'à cause de ta taille très petite, je pense qu'on ne va pas te prendre parce que les machines sont très hautes et toi tu es de petite taille, ça va être très difficile pour toi les machines sont comme-ci, sont comme ça. Elle ne m'a même pas donné la chance de passer l'entrevue ou d'essayer les tâches qui étaient exigées pour ce travail là. J'ai trouvé ça comme étant de la discrimination, parce qu'avoir une petite taille ou une grande taille ne prouve pas que tu sois capable de faire l'affaire une fois rendue dans l'emploi.⁹

3.2 Obstacles rencontrés en cours de l'emploi

Les femmes congolaises disent avoir rencontré différents obstacles à intégrer le marché de l'emploi. Elles ont dû faire face à plusieurs barrières qui ont découragé certaines

⁹ Voir suite Annexe 4

d'entre elles, mais comme elles n'avaient pas d'autres choix devant les charges familiales et leurs obligations financières, elles sont passées au travers de tous les défis qui se sont présentés devant elles. Parmi les défis qui ressortent de leurs discours, elles font entre autres état de préjugés et stéréotypes sur leur travail, les difficultés liées aux compétences linguistiques, les discriminations, les racismes, le manque de soutien, etc. Je préciserai ces différents défis dans la prochaine section.

3.2.1 Les difficultés reliées aux discriminations, racismes et préjugés sur le travail de Noirs

Au Canada, quelques personnes ont tendance à nier l'existence des discriminations et des racismes qui semblent déstabiliser beaucoup de femmes noires sur le marché de l'emploi. La participante A2 était de celles qui niaient la présence de ces derniers au Canada, jusqu'à ce qu'elle-même en soit victime. Elle avait trouvé un emploi de caissière et devait compter les monnaies canadiennes, dont les fameux sous rouges. Mais avant tout, elle devait compter sur la collaboration de ses trois collègues de travail pour lui donner de l'entraînement. Ces dernières avaient décidé de rendre son séjour inoubliable.

Cette participante nous a rencontré son expérience en riant, mais derrière son rire se cachait une grande tristesse. Elle avait été accusée de vol du contenu de tiroir-caisse par ses collègues qui n'avaient jamais accepté son arrivée dans leur équipe de travail.

C'est à partir de mon premier travail que j'ai connu c'était quoi la discrimination au travail et comment ça fait mal. Pourtant je refusais de croire à la présence des discriminations au Canada. Je cherchais tellement le travail, mais aussitôt que je l'ai trouvé, je voulais m'en débarrasser. Mon expérience à cet endroit-là était amère. Je vous le dis en blaguant, mais j'en ai vraiment souffert. Vous vous rendez compte que mes collègues m'avaient accusée de vol du tiroir-caisse ? Heureusement pour moi, il y avait une caméra pour tout filmer. Ce qui m'avait sauvé la vie. Mes collègues étaient de vraies racistes. C'est tout ce que je peux te dire. D'abord, quand mon employeur m'a présenté à elles, j'ai vite remarqué une sorte de méfiance envers moi. Elles étaient tellement

*habituées à travailler ensemble et la présence d'une femme noire ne les réjouissait pas du tout.*¹⁰

L'expérience de cette participante montre comment les collègues de travail peuvent représenter un obstacle majeur pour les femmes immigrantes, malgré le courage et la persévérance qu'elles démontrent pour chercher un travail. Plusieurs collègues de travail ne se gênent pas d'induire ces femmes dans des erreurs, dans le but qu'elles se fassent congédier par leurs employeurs, et ce, tout simplement parce qu'ils ne supportent pas de travailler avec une femme noire, comme le démontre l'expérience de cette participante qui a failli perdre son emploi. On peut constater que, malgré les manigances de ces collègues de travail qui attentaient à sa réputation en l'accusant de voleuse de tiroir-caisse, cette participante a eu gain de cause, grâce à une caméra qui filmait tous leurs mouvements dans le magasin.

Cette participante n'est pas la seule à composer avec des collègues qui sont intolérants envers les femmes noires. D'après les expériences de quinze participantes sur vingt, elles sont obligées de transiger avec les critiques de collègues et supérieurs qui alimentent des préjugés et des stéréotypes sur leur travail. Ces derniers se manifestent sous forme de moqueries, de blagues, de commérages, de discours désobligeants, de mesquineries, etc., dans le but de déstabiliser et soustraire du marché de l'emploi ces femmes immigrantes.

Malgré l'effort qu'elles fournissent pour trouver de l'emploi, elles sont sans cesse confrontées aux discours de certains collègues et supérieurs qui critiquent à tort leur travail.

¹⁰ Voir suite Annexe 4.

La participante A10, qui a migré au Canada alors qu'elle était très jeune, dit avoir souffert des stéréotypes et préjugés sur son travail, alors qu'elle occupait un emploi dans une manufacture où elle se faisait souvent dire que le Noir ne travaille pas vite.

Pour cette participante, c'était aberrant et paradoxal de dire que le Noir ne travaille pas vite alors que, à l'époque de l'esclavage c'est vers l'homme noir qu'on recourait, parce qu'il était plus rapide que l'homme blanc. Maintenant, on l'accuse d'être lent, on le critique, on lui pose tous les clichés négatifs, tout cela dans le but de le rabaisser et le dénigrer. C'est le sentiment qu'elle éprouvait quand on lui criait, « travaille vite », « le Noir ne travaille pas vite », etc. Elle s'est sentie touchée dans son estime, mais en même temps, elle savait que les paroles que lui criaient ses collègues n'étaient pas vraies, car pour elle, cet homme noir auquel ces derniers faisaient allusion semble s'être démarqué pour son travail, esclave qu'il était, il a fait preuve de sa force physique et mentale pour traverser les épreuves qui étaient devant lui. Ce sont les esclaves qui ont construit l'Amérique à partir de leur sueur. Maintenant, on trouve qu'ils sont paresseux, comme elle l'a noté.

Les préjugés et les stéréotypes envers les Noirs j'en ai connus. Par exemple, quand tu entends quelqu'un te crier pour te dire que tu ne travailles pas assez vite. Il va dire « les Noirs sont toujours comme ça. Ils ne travaillent pas vite, ils sont lents, ne travaillent pas vite. » Des préjugés comme ça, j'en ai pas mal connus. Alors je me dis, ils trouvent que tu ne travailles pas vite. Moi, je trouve que c'est un paradoxe ça. Parce que les Noirs étaient des esclaves qui travaillaient vite et fort pendant la période de l'esclavage, maintenant vous trouvez qu'ils ne travaillent pas assez vite, qu'ils sont paresseux, vous trouvez maintenant qu'ils ne travaillent pas vite, pourtant on faisait recours à leur service, parce qu'ils étaient plus vites que les autres races. Et plus encore, ce sont eux qui ont construit l'Amérique à partir de leur sueur. Je pense que ce sont des clichés négatifs qui ont comme but de rabaisser et ridiculiser les Noirs. Je n'adhère pas à cette pensée. Pour écarter les Noirs sur le marché de l'emploi, les gens sont prêts à tout inventer.¹¹

¹¹ Voir suite Annexe 4.

Les femmes congolaises ne sont pas que confrontées aux discours de certains collègues et supérieurs qui critiquent sans fondement leur travail. Elles sont également victimes de leurs injures, blagues, moqueries et commentaires désobligeants sur leurs origines. Ces derniers semblent être des facteurs qui déstabilisent plusieurs d'entre elles sur le marché du travail.

Onze femmes congolaises sur vingt disent avoir subi de tels comportements venant de leurs collègues de travail. Ces derniers manifestent souvent leurs comportements de façon directe ou indirecte, en camouflant du racisme derrière leurs discours déplaisants. C'est ainsi que, sous forme des blagues, certaines femmes congolaises se sont fait demander par des collègues de retourner chez elles, dans leur pays d'origine. Plusieurs d'entre eux profitent, en passant par des blagues, pour leur exprimer ce qu'ils pensent au fond de leur cœur. Quatre femmes sur vingt disent s'être fait demander de retourner dans leurs pays par des collègues qui ne voulaient pas qu'elles s'expriment ou qu'elles le contredisent. Selon elles, des collègues passent par des blagues et des moqueries, pour leur signifier qu'elles ne sont pas les bienvenues dans leur environnement et qu'elles sont de trop au Canada. Il faut qu'elles retournent chez elles.

L'expérience de la participante A10 illustre bien ce défi auquel plusieurs femmes immigrantes sont confrontées. Elle s'est rendue compte que les blagues de ses collègues cachent beaucoup de messages et, quand on décortique leurs messages, ils peuvent être très blessants et faire comprendre les sentiments de personnes avec qui on travaille. Le fait de se plaindre du climat au travail lui a permis de comprendre que, pour ses collègues, elle était de trop et qu'elle n'avait pas le droit de se plaindre. Ces derniers lui

avaient demandé de retourner chez elle dans son paradis, parce qu'elle se plaignait de climat de stress au travail.

Oui, j'ai été victime d'injures et des blagues liées à mes origines et la couleur de ma peau, mais pas avec mon employeur. C'était surtout avec le membre de l'équipe. Ça peut arriver que quelqu'un te dise de retourner chez toi il y a beaucoup de Noirs ici. Retourne dans ton pays. Plusieurs collègues m'ont lancé ce discours. Ils font ça en blaguant. Ils te jettent ça à la face sous forme de blagues et si tu dis par exemple « je suis fatiguée ou il y a beaucoup de stress ici », on te dit « oh, retourne chez toi tu serais bien dans ton paradis. Qu'est-ce que tu es venue faire ici ? » Il faut être attentif à leurs discours. Quand tu analyses ce qu'ils te disent, là tu comprends comment ta présence est de trop à leurs yeux. Plusieurs personnes n'aiment pas les Noirs, mais n'osent pas le dire directement. Ils attendent une occasion de querelles ou de blagues pour te dire ce qu'ils pensent de toi. C'est une façon de te faire remarquer que tu n'es pas la bienvenue.¹²

Les femmes congolaises expliquent ces différents comportements de leurs collègues et supérieurs comme étant de la discrimination et du racisme dissimulés derrière des injures, des moqueries, des commentaires négatifs, etc. Dix-huit femmes congolaises sur vingt sont convaincues qu'elles ont été victimes de discriminations et racismes de la part de leurs collègues et supérieurs de travail sous formes directes ou indirectes. Ce problème semble avoir affecté la majorité de participantes. Mis à part deux d'entre elles qui disent n'avoir jamais souffert des racismes et discriminations au travail, les autres femmes sont intransigeantes sur ces phénomènes qui les affectent, que ce soit à l'école, dans la communauté et en particulier au travail.

Il est à noter que ces femmes sans distinction de leur lieu de naissance se plaignent d'être victimes de ces phénomènes qu'elles soient nées au Canada ou qu'elles aient immigrées directement de leur pays.

¹² Voir suite Annexe 4.

L'expérience de la participante A1 démontre comment les conséquences de ces phénomènes ne font pas de distinction entre les femmes congolaises au Canada. Cette participante est née au Canada. Elle est âgée de 37 ans. Elle a sans doute effectué toutes ses études au Canada. Comparativement aux autres femmes immigrantes congolaises, elle n'a jamais eu de problème à présenter ses documents scolaires ni à fournir des références de ses employeurs. On peut penser que tout a été facile pour elle, puisqu'elle est née au Canada, sauf que son expérience démontre le contraire. Selon elle, le marché de l'emploi ne fait pas de distinction entre les femmes noires nées au Canada de celles qui sont nées ailleurs. Contrairement à ce qu'on peut penser, elle dit avoir été victime de racisme et de discriminations, dès l'école primaire où les autres écoliers ne voulaient pas jouer avec elle, bien qu'elle soit née au Canada.

Le marché du travail ne distingue pas une femme noire qui est née ici et celle qui est venue d'un autre pays. Il fallait bien que je me fasse à cette idée-là et faire face aux exigences du marché de l'emploi. De toutes les façons, ce n'était pas écrit sur mon visage que j'étais née au Canada. Et quand bien même j'étais née au Canada, je n'avais rien de particulier des autres Congolaises qui ont immigré ici. Quand je cherchais le travail, la première chose que l'employeur remarquait dès que je me présentais, c'est que j'étais une femme noire. Peu importe le temps que j'ai effectué au Canada, pour eux j'étais noire. Un point c'est tout !¹³

L'expérience de cette participante démontre bien combien la société canadienne discrimine les personnes immigrantes, dont les femmes noires. Malgré le fait qu'on puisse croire qu'une femme noire congolaise qui est née au Canada ne puisse pas vivre des discriminations au même point que celles qui proviennent de leur pays d'origine, la réalité semble être tout à fait le contraire. Être née au Canada ou au Congo ne fait aucune différence aux yeux des personnes qui discriminent.

¹³ Voir suite Annexe 4.

Plusieurs femmes congolaises tentent de comprendre les sources et les raisons de discriminations dont elles sont victimes, mais elles ne parviennent pas à trouver réponse à leur questionnement. Deux participantes ont tenté de donner les explications sur les causes et les sources des discriminations, dont les femmes noires sont victimes au Canada. Je présente le point de vue d'A10 qui associe, entre autres, les discriminations de femmes noires par la conjoncture économique qui varie et affecte l'acceptation des Noirs sur le marché de l'emploi.

La discrimination c'est quelque chose qui existe depuis longtemps et ça prend leurs sources de très loin. C'est dans la mentalité ; je crois que ça remonte à la colonisation ou à l'esclavage. C'est puisqu'on disait que l'homme noir et la femme noire étaient des êtres inférieurs. Je crois que ça continue toujours comme ça dans les esprits de gens. Il faut beaucoup de changements positifs. Les gens ne sont pas à 100% prêts à dire « bon on accepte les Noirs. » Je crois aussi que c'est étant donné la crise économique que nous sommes discriminées actuellement. Quand il y a crise économique, qu'il y a crise d'emploi, nous les immigrants nous sommes plus victimes. Les gens pensent que nous volons leurs emplois et on a de la misère à nous offrir de l'emploi. Cependant, quand il n'y a pas de crise économique, il y a plus d'emplois vacants et les autres gens disent qu'il y a emploi, alors ils ne nous voient pas comme des voleurs de jobs, ils ont des besoins à combler et ils sollicitent la main d'œuvre des immigrants pour qu'ils livrent la marchandise.¹⁴

Cette participante, tout comme tant d'autres femmes congolaises, tergiverse sur les sources et les raisons des discriminations envers les Noirs en essayant d'y apporter leurs explications tant bien que mal. Chose certaine, si on se fie à l'observation de cette participante qui a l'impression que les discriminations et racismes dont les femmes noires sont victimes au Canada remontent à très loin, voire à la colonisation ou à l'esclavage, on peut se dire que ces femmes ne sont pas à la base de leur propre malheur dans les sociétés canadiennes. Quant à ce qui concerne la crise économique, en suivant toujours la logique de cette participante, tout porte à croire que si nous devons faire confiance aux variations et fluctuations économiques en cours au Canada, les personnes immigrantes peuvent

¹⁴ Voir suite Annexe 4.

s'attendre à souffrir encore longtemps et subir les conséquences de crises économiques, car personne n'est à mesure de présager quand l'économie du pays sera bonne ou mauvaise. Cela ne permet pas de prévenir et prédire si les problèmes de racismes et les discriminations continueront à affecter davantage les personnes de couleur de peau noire, dont les femmes. Cela étant dit, en attendant de bonnes nouvelles sur l'économie du Canada, de nombreuses immigrantes, dont les femmes congolaises, n'ont pas d'autres choix que de supporter d'être traitées de « voleuses de jobs ».

3.2.2 Les compétences linguistiques

Les difficultés liées à la maîtrise de la langue anglaise semblent être un grand frein pour les femmes congolaises sur le marché de l'emploi. Les femmes de la diaspora congolaise se retrouvent partout au Canada. Plusieurs d'entre elles ont préféré s'installer au Québec, étant donné sa particularité pour la langue dominante qui est le Français.

Cependant, il faut noter que, bien que la province du Québec soit la province au Canada où la majorité de personnes parle le français, dans certaines régions de cette province, l'usage de la langue anglaise semble être prédominant et utilisé par plusieurs Québécois. C'est un détail qu'ignorent certaines femmes congolaises qui se retrouvent confrontées à l'obstacle de la langue anglaise, en particulier quand elles désirent postuler pour les emplois dans les secteurs où la clientèle ne parle pas français. Dix participantes sur vingt résident dans la ville de Montréal, ce qui représente la moitié de mon échantillon. Le reste des participantes habitent dans la province de l'Ontario où elles sont exposées à l'anglais comme langue utilisée par la majorité des habitants. Mis à part l'accent qui leur

est toujours reproché et sur lequel elles n'ont pas de contrôle, on peut dire qu'elles se débrouillent pas mal en anglais.

Par contre, bien que les femmes congolaises puissent se débrouiller en français tout comme en anglais, l'intégration sur le marché du travail en Ontario, tout comme au Québec, semble représenter des grands défis en ce qui concerne la langue anglaise. L'expérience de la participante A6 illustre bien cette difficulté. Elle est arrivée au Québec depuis 1987, où elle a élu domicile, et n'a jamais quitté cette province. Avant qu'elle dénicher le travail qu'elle occupe actuellement dans le domaine de la petite enfance, elle avait décidé de faire la formation de secrétariat. Une formation qui a débouché à un emploi, et ce, dans un milieu où la majorité des habitants parle en anglais. Elle ignorait que son travail exigeait d'être bilingue et qu'elle devait transiger avec des personnes qui ne parlaient qu'en anglais. Elle a dû faire face à plusieurs obstacles qui l'ont amenée à abandonner son travail en tant que secrétaire.

J'ai trouvé un travail, mais je ne pouvais pas parler en anglais. Je me suis sentie comme étant la proie de curiosité. Tout le monde qui arrivait là, on te regarde, on te regarde, ils se demandaient comment toi, une femme noire tu es là. Les gens ne comprenaient pas comment toi tu pourrais occuper un emploi à cet endroit-là si bien que les gens qui entraient, plusieurs faisaient comme s'ils ne parlaient pas français et t'abordaient en anglais pour te rendre les choses difficiles et te causer des ennuis. Selon moi, c'était une discrimination raciale que les gens se questionnent sur comment moi j'étais arrivé là. C'est de la discrimination raciale. C'était aussi comme de l'intimidation. Les gens voulaient m'intimider pour voir comment je vais faire quand ils m'aborderont en anglais.¹⁵

Comme en témoigne l'expérience de cette participante, les femmes congolaises parviennent à contourner différents défis pour intégrer le marché de l'emploi. Cependant, il y a toujours des obstacles qui se pointent dans leurs parcours comme la question de la langue. Cette participante, qui a décidé d'aller suivre une formation en secrétariat, n'avait

¹⁵ Voir suite Annexe 4.

peut-être jamais envisagé que la langue serait un obstacle pour son parcours professionnel. Mais comme il n'y a pas d'obstacle qu'on ne peut pas vaincre et que la défaite n'est pas la fin du monde, elle avait décidé de démissionner de son travail et envisager une autre avenue. Pourtant, elle aimait tant son travail, notamment pour avoir investi temps et argent dans sa formation, mais il fallait qu'elle y mette fin.

Le cas de cette participante n'est pas unique. Plusieurs femmes congolaises disent avoir été obligées d'abandonner leur emploi pour de raisons de compétences linguistiques. On peut ainsi dire que la langue de Shakespeare n'est pas donnée à tout le monde, surtout quand d'autres langues y interfèrent, notamment les langues maternelles que certaines participantes emploient chez elles, soit le Mashi, le Lingala, le Tshiluba ou le Swahili, qui sont des langues parlées par la majorité de femmes Congolaises.

3.2.3 La conciliation famille-travail et le manque de soutien

Parmi les défis rencontrés par les femmes congolaises avant d'entrer sur le marché de l'emploi, j'ai fait état de la conciliation familiale. Ce dernier semble se répercuter dans le parcours professionnel de plusieurs femmes qu'elles soient immigrantes ou natives. Comme l'ont démontré les expériences de femmes congolaises, entreprendre un projet d'étude ou d'intégration au travail sans soutien familial ici au Canada semble être une préoccupation pour plusieurs d'entre elles. Nombre d'entre elles sont parfois obligées de faire un choix entre leur carrière, leur scolarisation et la famille. Dans la plupart des cas, elles font passer la famille en priorité.

Onze femmes congolaises sur vingt disent avoir entrepris de travailler, alors qu'elles avaient de jeunes enfants à leur charge. Elles ont été confrontées au problème de manque

de soutien, alors qu'elles devaient travailler. Quatre d'entre elles disent avoir trouvé un emploi, mais sans gardienne, alors que deux participantes étaient des parents monoparentaux. C'était le cas de la participante A5, qui a migré seule avec ses enfants, laissant derrière elle son mari dont les papiers d'immigration n'étaient pas encore prêts. Elle dit avoir démissionné de son travail qui l'obligeait de travailler les quarts de nuits, alors qu'elle n'avait aucun support de gardiennage.

J'ai trouvé très difficile de travailler avec des enfants en charge toute seule. Mon premier emploi était dans un hôpital. Je travaillais comme préposée aux bénéficiaires, j'aimais bien mon travail, mais le problème ce que j'étais toute seule et je n'avais personne à qui laisser mes enfants. J'étais aussi sur rappel et je devais aller au travail n'importe quand que l'on m'appelait. Je n'avais personne pour m'aider à garder les enfants. Alors j'ai trouvé ça très difficile de quitter en pleine nuit pour aller travailler et laisser mes enfants seuls. Des fois, je me présentais et d'autres moments je n'y allais pas, car laisser cinq enfants seuls dans la nuit n'était pas prudent de ma part. Alors, ça m'a causé des ennuis pour garder ce travail là. J'ai donc décidé de démissionner.¹⁶

Le manque de soutien familial et la conciliation familiale constituent donc de grands obstacles pour les femmes congolaises qui désirent intégrer le marché de l'emploi. Comme c'est souvent le cas, le manque de gardiennage d'enfants peut compromettre leur carrière.

3.2.4 Isolement de la part de collègues de travail

L'isolement semble être une astuce couramment utilisée par des collègues de travail qui ne veulent pas travailler avec les femmes immigrantes, notamment les Noires. Les femmes congolaises disent souffrir de ce problème qui les placent dans des situations où elles sont obligées d'exécuter seule une tâche qui pourtant exige un coéquipier. Huit Congolaises sur vingt disent avoir travaillé auprès de bénéficiaires de soins de santé au

¹⁶ Voir suite Annexe 4.

cours de leur parcours professionnel au Canada. Actuellement, cinq Congolaises sur vingt œuvrent dans le domaine de la santé. Deux Congolaises sont infirmières, alors que trois sont des préposées aux bénéficiaires. Les trois autres femmes ne travaillent plus dans ce domaine. Ces cinq femmes ont toutes exprimé leur détresse devant l'isolement auquel elles font face auprès de leurs collègues de travail qui les isolent, les abandonne et qui ne leur apportent pas de soutien quand elles ont besoin d'effectuer un travail d'équipe. Le cas de la participante A14 illustre bien cette difficulté. Elle avait travaillé dans un centre pour personnes âgées en tant que préposée aux bénéficiaires. Son travail exigeait des rotations sur d'autres étages ; certains collègues, en majorité les femmes, ne voulaient tout simplement pas travailler avec elle. Elle était isolée du reste de groupe qui ne collaborait pas avec elle.

Des fois, j'ai travaillé avec les équipes des autres étages, mais ce n'était pas facile. Ce n'était pas un bon travail d'équipe. Tu es là, quand il y a un cas lourd à faire à deux, ils vont te laisser le faire toute seule. Je me suis même une fois blessée. Elles disaient, « mais tu es capable, tu peux faire ça toute seule », mais c'était écrit qu'il faut le faire à deux, mais elles, elles vont te laisser le faire toute seule. Mais avec elles, je suis convaincue que c'était vraiment de la discrimination, parce que s'il y a des Noires, elles ne peuvent pas vraiment les aider. Elles vont juste s'aider entre elles, mais toi, elles te laissent toute seule. Mais elles, elles vont s'entraider, elles finissent avant, elles vont s'asseoir en avant, mais toi tu es là en train de travailler. Même s'il y a des dégâts et tu es partie dîner, elles vont t'attendre que tu reviennes pour que tu nettoies les dégâts. C'est seulement avec les Noirs qu'elles faisaient ça.¹⁷

Cette participante n'est pas la seule à se sentir isolée au travail. Beaucoup de Congolaises se plaignent d'isolement au travail entre autres de la part des collègues de travail. Il est à noter que le domaine de la santé n'est pas le seul domaine dans lequel s'observe ce phénomène. En effet, que ces femmes œuvrent dans le domaine de service à la clientèle ou celui de l'éducation, elles sont confrontées à cette difficulté.

¹⁷ Voir suite Annexe 4.

Comme le démontre l'expérience de la participante A14, l'isolement semble être une astuce efficace employée par plusieurs collègues de travail qui ne veulent pas travailler avec les femmes noires. Cependant, il est à noter que cette méthode n'est pas la seule qui déstabilise ces femmes qui subissent également de l'intimidation et des menaces de la part de leurs collègues de travail et employeurs. Ce qui constitue à les déstabiliser dans leur processus d'intégration au marché de l'emploi.

3.2.5 Intimidations, harcèlement et menace de congédiement

En plus de l'isolement au travail, les femmes congolaises disent avoir eu à composer avec diverses formes d'abus de pouvoir de leurs collègues et supérieurs qui les intimidaient et les menaçaient de congédiement. Cinq Congolaises sur vingt qui travaillent dans le domaine de la santé disent avoir été victimes de l'intimidation notamment par des collègues qui sont séniors dans le service et qui tentent par tous les moyens de les exploiter, parce qu'elles sont nouvellement recrutées et veulent à tout prix garder leur emploi. L'expérience de la participante A18 démontre cette difficulté. Elle est arrivée au Canada en 1996. Elle a 44 ans et travaille comme infirmière. Son expérience lui a fait comprendre comment une faute commise par une infirmière noire peut avoir une sanction lourde comparativement à celle d'une infirmière blanche.

Dans mon domaine, les infirmières qui sont séniors ont toujours tendance à asseoir leur pouvoir sur nous. Quand elles savent que tu es nouvelle, elles te font faire n'importe quoi, voire des sales boulots, parce qu'elles savent que tu es nouvelle et tu ne diras rien. C'est vraiment de l'abus de pouvoir. Je dois être toujours très prudente et vigilante, car à mon travail, la discrimination est présente et palpable. Les intimidations peuvent te faire perdre ton emploi. À cause d'une faute stupide ou une distraction de la part de ta collègue, tu peux perdre ton emploi. Il n'y a pas de pardon pour les Noirs. Beaucoup de fois, quand l'erreur est faite par une infirmière noire, les politiques et procédures de l'établissement sont appliquées à la lettre. Mais quand c'est une infirmière blanche,

*même si l'erreur est plus grave que celle de l'infirmière noire, la superviseure peut même déchirer le rapport de déclaration de l'incident pour protéger l'infirmière blanche. Nous vivons vraiment de la discrimination.*¹⁸

Les participantes qui travaillent dans le domaine de santé en tant qu'infirmière disent marcher sur les œufs, car leur travail est en danger et peut finir n'importe quand, et ce, à cause de la faute d'une autre personne ou les intimidations des autres employés. Plusieurs d'entre elles sont obligées de redoubler de vigilance, car la moindre erreur causée par une distraction ou une manœuvre d'un autre employé peut leur coûter leur travail.

L'intimidation au travail semble brimer les droits de plusieurs Congolaises qui veulent s'exprimer et mettre en pratique ce qu'elles connaissent en lien avec le travail. Huit femmes congolaises sur vingt disent avoir eu à confronter leurs collègues de travail qui ne les laissent pas s'exprimer au travail. D'après leurs observations, leurs collègues de travail sont réticentes à entendre leur point de vue, ce qui ne leur permet pas de s'épanouir ni apprécier leur contribution au travail.

La participante A8 a connu une expérience un peu corsée avec sa collègue qui n'était pas d'accord avec elle sur l'expression médicale qu'elle avait employée. Elles ont argumenté durant tout leur quart de travail. Cette participante est arrivée au Canada en 1999. Son âge se situe dans la cinquantaine. Elle travaille actuellement en tant que préposée aux bénéficiaires. La majorité de ses collègues de travail avec lesquelles elle travaille sont des femmes blanches. D'après son observation, ses collègues la méprisent et ne veulent pas qu'elle exprime son opinion au travail. Elle fait cette observation à la suite d'un malentendu entre elle et sa collègue sur l'utilisation d'une expression médicale. L'une

¹⁸ Voir suite Annexe 4.

disait « corde » de contention abdominale et l'autre disait « ceinture » de contention abdominale. Qui avait raison ?

Comme je dis, les collègues blanches elles ont tendance à se croire supérieures à nous et à vouloir nous contrôler. Elles ne veulent pas du tout qu'on leur dise qu'on connaît quelque chose, que ce soit sur les fonctionnements de machines ou quelques expressions dans le domaine de travail. Elles croient que nous sommes ignorantes et nous ne pouvons rien leur apprendre. Pas de place à un mot. Selon moi, le fait de venir de l'Afrique, les autres croient que nous ne savons rien, que nous sommes ignorantes et que nous n'avons rien à leur apprendre, même quand nous avons été à l'école ici pour apprendre sur notre travail.¹⁹

L'expérience de cette participante explicite le sentiment de plusieurs Congolaises qui disent qu'elles doivent s'abstenir de s'exprimer au travail, en particulier à cause de leurs collègues qui ont tendance à les ignorer et ne pas s'intéresser à ce qu'elles peuvent apporter comme contribution intellectuelle au travail. Comme le souligne cette participante dans son discours, plusieurs collègues de travail sous-estiment les connaissances de femmes noires, en particulier les Africaines, dont elles alimentent des préjugés et des stéréotypes sur leur éducation et leur culture. Cette attitude démontre leur ignorance sur ces femmes noires qui sont pourtant sur-éduquées malgré les conditions de vulnérabilité dans lesquelles elles doivent composer avec sur le marché du travail au Canada.

Si les collègues de travail semblent utiliser de l'intimidation pour perturber les femmes congolaises au travail, les employeurs et les superviseurs ont tendance à abuser de leur autorité sur ces femmes, notamment en utilisant contre elles des langages inappropriés, des menaces et chantages sur le congédiement pour que ces femmes puissent se plier à leurs exigences. Certains employeurs vont jusqu'à abuser de la vulnérabilité d'employées

¹⁹ Voir suite Annexe 4.

qui sont jeunes et qu'ils intimident avec des menaces de congédiement si elles ne répondent pas à leurs exigences. Plusieurs femmes congolaises disent avoir entendu des collègues et employeurs leur dire qu'elles risquent d'être congédiées si elles ne remplissent pas une exigence spécifique, mais le cas de la participante A13 est particulier. Elle s'est faite embaucher par un employeur qui espérait avoir des avantages envers ses employées jeunes, dont celui de sortir avec elles. Un comportement que cette participante a considéré comme étant du harcèlement au travail.

L'exemple de participante A13 est éloquent. Elle est arrivée au Canada en 2003. Elle est âgée de 20 ans. Elle est la plus jeune participante de mon échantillon. Elle travaille actuellement dans le domaine de service à la clientèle. Elle s'est trouvée victime d'intimidation et de harcèlement de son employeur qui s'intéressait aux jeunes filles qu'il embauchait. Selon elle, ce dernier les embauchait dans le but d'abuser de leur innocence, pour enfin profiter de sortir avec elles. Elle a dû démissionner de son travail, car elle n'a pas aimé le comportement de son employeur. Celui-ci l'avait même intimidée, en la menaçant de ne pas lui donner sa dernière paye si elle démissionnait. Tout cela, parce qu'elle avait refusé de sortir avec un homme qui, selon elle, avait l'âge de son père.

*J'étais jeune, mais j'ai constaté que mon patron n'était pas respectueux. Voir un homme de 40 ans et plus ou de l'âge de mon père en train de me draguer et de me mettre mal à l'aise, je trouvais ça pas bon pour moi. Ce n'était pas vraiment bon pour moi. C'était pour moi de l'agression sexuelle son comportement. Je pense qu'il a essayé d'avoir les filles faciles pour profiter de leur innocence. Les filles qui ne vont rien dire ou qui aiment les choses faciles et gratuites. C'est pour ça qu'il nous embauchait. Il nous organisait aussi de petites fêtes pour pouvoir s'approcher de nous et s'amuser avec nous. Il avait d'autres idées derrière la tête. Il a essayé de me draguer, mais moi j'ai refusé. Si tu étais jeune et belle, il t'embauchait même si tu étais noire. Il donnait de petits traitements aux femmes. Pour ça personnellement, je n'ai pas aimé ça. J'ai trouvé son comportement comme du harcèlement. Il m'avait même intimidé de ne pas me donner ma dernière paye quand je lui ai présenté ma démission.*²⁰

²⁰ Voir suite Annexe 4.

L'expérience de cette jeune femme permet de nous montrer un autre type d'obstacle qui est fréquent dans le milieu de travail et qui affecte plusieurs femmes. Le harcèlement au travail que plusieurs femmes n'osent pas dénoncer semble être un tabou pour plusieurs d'entre elles qui hésitent d'aborder ce sujet. On peut constater que cette jeune participante a jugé nécessaire de briser le silence sur ce problème qui persiste dans plusieurs secteurs de travail et que cependant beaucoup de femmes n'osent pas aborder, soit par crainte de perdre leur travail ou de se faire ridiculiser au travail et dans leur société. Or, ce problème semble avoir de grandes répercussions sur la carrière de plusieurs femmes, dont les immigrantes, qui désirent intégrer le marché du travail et qui doivent faire face aux comportements irrespectueux de leurs employeurs et collègues de travail. Cela devient un frein dans leur avancement professionnel.

3.2.6 Relations difficiles avec les superviseurs et les collègues de travail

Les relations de femmes congolaises avec leurs collègues de travail et employeurs semblent avoir beaucoup de conséquences sur leur travail au point où elles sont obligées de rester sur le qui-vive en particulier devant les collègues qui ont souvent tendance à les accuser arbitrairement auprès de leur supérieur, et ce, pour n'importe quelle raison. Par crainte de perdre leur emploi, elles doivent être très vigilantes et alertes, car, à la moindre erreur elles peuvent perdre leur travail. Elles ont aussi craint de réduire la chance des autres personnes noires qui souhaiteraient faire une demande d'emploi dans cette compagnie. Pour cela, elles sont toujours obligées de contrôler leur tempérament, pour ne pas s'engager dans des conflits et gageures qui peuvent nuire à la réputation de

travailleurs noirs. Cependant, malgré leur vigilance, il est arrivé que les choses puissent chauffer entre elles et les collègues de travail.

L'expérience de la participante A8 montre cette difficulté qui est arrivée à plusieurs participantes qui, pour ne pas compromettre leur emploi et la chance d'autres Noirs de trouver le travail, doivent se tenir loin de disputes et querelles. Cependant, malgré ses précautions, ses collègues ont toujours de quoi se plaindre d'elle auprès dans ses supérieurs.

*J'avoue que mes relations avec mes collègues de travail, parfois ça chauffe entre nous. Les relations sont comme ça. Je ne sais jamais quoi attendre de mes collègues. Elles ont toujours des accusations à faire à propos de moi. Je suis toujours convoquée par mes supérieurs pour m'expliquer, mais comme ils savent que je travaille bien et que je respecte les autres, leurs accusations c'est de la peine perdue. Parfois, les collègues de travail te disent bonjour, un autre temps ils ne te disent rien. Tu te demandes si ça va changer quand et à cause de quoi. C'est comme s'il faut acheter leur bonjour. Tu arrives au travail, elles sont gonflées comme si ce sont elles qui t'ont embauchée. Tu dis bonjour, personne ne te répond et toi tu te dis est-ce que je dis ou fais quelque chose la fois dernière quand j'ai travaillé. J'évite toujours les disputes si elles ne me parlent pas, je reste dans mon coin. Je sais que leur plan c'est de me nuire, mais je ne veux pas leur donner cette chance-là. Aussi, je ne veux pas fermer la chance aux autres Noirs de trouver du travail là. Alors, je reste calme et je m'éloigne des querelles et des chicanes, mais c'est très difficile.*²¹

Tout comme cette participante, plusieurs femmes immigrantes, dont les Congolaises, disent avoir à endurer les humeurs changeantes de leurs collègues. Malgré les efforts que ces dernières mettent pour intégrer le marché de l'emploi, elles ne parviennent pas à s'expliquer le comportement changeant de leurs collègues ni ce à quoi il est dû. Ce qui envenime souvent leurs relations créant de l'incompréhension et des malentendus qui détériorent l'atmosphère de travail.

3.2.7 Difficulté à obtenir la promotion et la permanence au travail

²¹ Voir suite Annexe 4.

Au Canada, certains groupes de femmes éprouvent énormément de défis à obtenir une promotion au travail ou d'obtenir une permanence. Cette réalité semble s'aggraver chez les femmes immigrantes noires qui désirent promouvoir leur carrière. Il faut aussi souligner que toutes les femmes n'ont pas l'opportunité de mener leur carrière jusqu'au stade d'obtenir une promotion ou une permanence, avant la perte de leur emploi. La demande d'une permanence ou d'une promotion dépend de plusieurs facteurs, dont l'ancienneté, la nature du contrat, les années d'expérience, la stabilité de l'emploi, etc. Or, plusieurs femmes ne parviennent tout simplement pas à se rendre à cette étape pour différentes raisons, dont la fin du contrat, le congé de maladie, les besoins de la famille, etc. Quoique, pour celles qui se rendent à l'étape de demander une permanence ou une promotion au travail, elles sont confrontées à divers obstacles pouvant décourager plusieurs d'entre elles qui n'ont pas de reins solides pour vaincre cette course qui ne semble pas toujours facile à remporter. Les femmes congolaises ont été témoins de cette difficulté qui constitue un ombrage à leur avancement professionnel. Six des vingt participantes disent avoir affronté cette difficulté, alors qu'elles voulaient soit postuler à un poste supérieur ou demander une permanence au travail. Selon elles, elles se sont battues contre Goliath. Trois d'entre elles ont remporté la victoire contre ce géant, alors que trois femmes ont dû faire face à un échec. L'une de ces participantes a carrément abandonné son idée de postuler pour un poste auquel elle était intéressée. Cependant, étant donné qu'elle avait des qualifications nécessaires, elle a obtenu le même poste auquel elle aspirait en postulant dans une compagnie différente. Pourtant, elle avait plusieurs années d'expérience dans son travail.

Selon ces femmes congolaises, il leur est difficile d'obtenir une promotion au travail ou d'occuper des postes stratégiques dans leur milieu de travail. Elles sont toujours contraintes à se résigner d'appliquer au poste vacant ou tout simplement de faire face à la compétition avec d'autres collègues qui leur tendent plusieurs pièges.

L'expérience de la participante A18 me permet d'illustrer cette difficulté. Elle travaille dans le domaine hospitalier où elle occupe actuellement un poste en administration. Elle note la compétition à laquelle les femmes noires doivent faire face pour avancer dans leur carrière. Pour cette participante, les femmes noires ne parviennent jamais à obtenir des nominations, car souvent les postes vacants passent tout droit sans qu'elles le sachent. Elles sont toujours surprises par de nouvelles nominations. Cette participante a maintes fois tenté de postuler pour des postes stratégiques, mais les embûches lui ont toujours été tendues à l'intérieur par le membre même de son travail.

L'administration est un gang de gens qui font ce qu'ils veulent et comme ils veulent. Tu peux chercher à t'épanouir, mais ils sont prêts et capables à te maintenir à la place où tu es. S'ils ne veulent pas que tu avances, ils s'arrangent pour te laisser dans la même position. En observant comment ils opèrent, tes compétences ne comptent pas pour pouvoir occuper un poste quelconque, mais plutôt comment ils te connaissent en tant qu'individu, la couleur de ta peau aussi joue un rôle important dans cette décision. C'est très difficile d'avancer dans ta carrière quand tu es noire. Malgré les compétences que j'avais, j'ai eu beaucoup de difficultés à être acceptée aux postes supérieurs. Ils veulent que tu restes à la même place, mais eux, ils évoluent. Pour eux, les Noirs n'ont pas le droit d'évoluer. L'évolution de femmes noires ne compte pas pour eux.²²

La difficulté de cette participante explicite ce défi qui bloque plusieurs femmes noires qui restent confinées dans des postes subalternes, alors qu'elles ont des compétences nécessaires pour occuper des postes importants dans la compagnie.

Si, pour les femmes congolaises, obtenir une promotion au travail n'est pas facile, accéder à un statut de permanence n'est pas aussi une mince affaire étant donné les

²² Voir suite Annexe 4.

embûches et les pièges dressés devant elles. Cinq participantes sur vingt disent avoir rencontré beaucoup de difficultés à accéder à la permanence au travail. Ce qui les a désorientées et découragées de poursuivre leur carrière. Deux participantes disent avoir eu à lutter fort pour obtenir leur permanence. L'expérience de la participante A9 montre comment un directeur ou un superviseur peut constituer à un blocage pour une femme qui veut avancer dans sa carrière.

Cette participante est arrivée au Canada en 2005. Son âge se situe dans la cinquantaine. Elle travaille actuellement dans le domaine de l'éducation. Elle dit avoir manqué une opportunité d'obtenir une permanence à l'école où elle travaillait, à la suite des pièges tendus contre elle par ses collègues et son directeur. Ce dernier n'avait jamais voulu qu'elle soit permanente dans son école. Il avait en tête une autre enseignante à qui il réservait la position convoitée par cette participante.

*La permanence m'avait filé sur le bout de doigts. Mon directeur n'avait jamais voulu que j'occupe le poste laissé vacant par l'enseignante que je remplaçais. Il souhaiterait n'importe qui à ce poste sauf moi. La Commission scolaire exigeait qu'il présente mon évaluation, mais il ne l'a jamais fait. Jusqu'à ce que mon dossier soit fermé à la Commission, j'attendais toujours qu'il se présente pour m'évaluer. J'ai trop attendu et pour rien. Je faisais tout pour être prête quand viendra mon jour d'évaluation. Alors, lui il me préposait des dates d'évaluations, mais ne se présentait jamais. Quand je le voyais, il me proposait une autre date jusqu'à ce qu'un jour je vois une nouvelle enseignante se présenter comme la personne qui va me remplacer, parce que je n'avais pas été retenue pour le poste pour la prochaine année. J'ai été anéantie, mais je me suis dit que la vie doit continuer. La commission scolaire ne pouvait pas considérer ma candidature sans qu'elle ait obtenu mon évaluation. Ma demande a été ainsi rejetée.*²³

Si plusieurs femmes congolaises ont dû abandonner leur rêve d'obtenir la permanence à la suite d'obstacles et pièges tendus par leurs supérieurs, certaines d'entre elles sont téméraires et prêtes à tout pour écarter leurs ennemies de leur chemin, même s'il faut

²³ Voir suite Annexe 4.

l'intervention d'une tierce personne pour arbitrer les problèmes qu'elles rencontrent au travail. L'expérience de la participante A6 montre comment, quand vient le temps de demander la permanence, il faut déployer toutes ses minutions, car l'obtention de cette dernière peut consister à une guerre avec beaucoup de conséquences. Elle a dû faire appel au syndicat de son travail pour que sa superviseure la laisse enfin en paix au travail. C'est ainsi qu'elle est arrivée à décrocher sa permanence.

Cette superviseure préparait ce poste depuis des années pour une fille qui, cependant, n'arrivait pas à terminer ses études à temps. La participante est devenue un grand obstacle pour son plan. Comme tous les enseignants noirs qui ont précédé cette participante, il fallait qu'elle la fasse elle aussi évincer de l'école avant que la Commission scolaire lui accorde un poste permanent. Ces deux femmes se sont engagées dans des luttes interminables auxquelles seul le syndicat est parvenu à mettre fin.

Mes relations avec la responsable de service de garde ont tout le temps été des chicanes. Je ne sais pas c'était pourquoi. Elle était vraiment une raciste et pour une moindre erreur elle te crie fort et pour rien, et tout cela devant tout le monde. C'était comme si elle était dépassée. Elle est arrivée à faire congédier plusieurs Noirs que la Commission scolaire envoyait à l'école. Moi j'ai refusé de me laisser faire. Chaque fois, il y avait des chicanes entre moi et elle. Elle voulait qu'une fille occupe ce poste, mais comme elle ne terminait pas vite ses études, cette dame était perturbée. Tout le temps qu'on envoyait un Noir, elle voyait les chances réduites pour cette fille-là de trouver le travail dans cette école, là. Chaque noir qui arrivait, c'était son ennemi. Comme j'étais en charge des enfants, un jour elle m'avait autorisé à utiliser la bibliothèque alors qu'il y avait déjà une activité, mais elle avait oublié. Alors elle était furieuse contre moi et m'avait injuriée devant tout le monde incluant les élèves. Je n'en pouvais plus j'ai appelé le syndicat sur place.²⁴

La réaction de cette participante me permet de voir comment des embûches peuvent survenir à n'importe quelle étape de la vie professionnelle de ces femmes immigrantes au Canada. Les extraits que je viens de présenter nous permettent de comprendre qu'en effet, si trouver le travail semble être une manche difficile, arriver à le garder peut

²⁴ Voir suite Annexe 4.

représenter tout un autre défi pour plusieurs femmes qui se retrouvent embourbées dans des situations inconfortables au travail. Chose certaine, comme le démontre l'expérience de cette participante, malgré les obstacles qui se présentent dans un parcours professionnel, pour les femmes congolaises, elles parviennent toujours à trouver des moyens de les contrecarrer. On peut le constater par sa stratégie de faire appel au syndicat, étant donné que, seule, elle n'était plus à mesure de gérer le comportement agressif de sa superviseuse.

3.3 Les difficultés sur le marché de l'emploi : vision en termes de compétition et non-discrimination

Plusieurs femmes congolaises ont tendance à associer leurs difficultés à intégrer le marché de l'emploi à la discrimination, au racisme, à l'injustice ou au manque de considération à leur égard. Dix-huit des vingt participantes ont expliqué leurs expériences difficiles au travail par ces différents déterminants. Par contre, une minorité de femmes congolaises, soit deux sur vingt, ne sont pas de cet avis et pensent au contraire qu'il faut analyser les expériences difficiles du marché de l'emploi en ce qui concerne la compétition. Ces dernières font attention sur la subjectivité de ce qu'est la discrimination, en particulier sur le marché de l'emploi. L'expérience de la participante A17 illustre cette remarque, bien qu'elle dise avoir constaté la présence de discriminations dans la société canadienne, notamment pour les avoir connues quand elle était à l'école. Elle reste prudente sur les difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi que plusieurs personnes associent à de la discrimination, car, selon elle, ce phénomène lui semble subjectif. Elle craint beaucoup que les gens associent tout ce qui leur arrive sur le marché de l'emploi comme étant de la discrimination.

Elle est d'avis que le monde du travail est un endroit compétitif. Selon elle, le marché de l'emploi est un milieu où il faut chercher à être meilleur, il faut se démarquer, car le travail ne se présente pas sur un plateau d'argent. Il ne faut pas expliquer toute difficulté qu'on rencontre sur le marché de l'emploi comme étant de la discrimination étant donné la subjectivité de ce phénomène. Elle suggère de ne pas confondre la discrimination et la compétition.

*Oui, je suis d'avis que les discriminations et le racisme existent au Canada, mais pour ce qui est du marché de l'emploi, je ne saurais pas vraiment dire que les femmes congolaises sont discriminées ou pas. Il faut être très prudent de tout associer aux discriminations. La discrimination, c'est subjectif et par mon expérience de ce que j'ai vécu au travail, je pense, au contraire, que c'est la compétition que nous rencontrons sur le marché de l'emploi. Parce que disons, un Canadien qui est né ici, il étudie, il veut avoir le même poste que moi-même Africaine je veux avoir. Donc dans ce cas-là, il faut se distinguer, il faut chercher à être meilleur pour avoir le poste. Il faut entrer dans la compétition pour ce poste. Si c'est le Canadien qui est le meilleur, on lui donne le poste et si c'est toi, tu t'es démarquée, le poste va te revenir. C'est vraiment de la compétition que je vois et non la discrimination. Je ne vais pas non plus être aveugle sur ce qui se passe dans nos sociétés et nier qu'il n'y a pas des discriminations au Canada, mais je crois qu'il faut être très prudent de tout voir comme de la discrimination.*²⁵

Contrairement à ce que pense la majorité de participantes, nous comprenons par l'extrait de cette participante que la subjectivité du concept sur la discrimination peut porter à confusion pour plusieurs personnes qui se croiraient être discriminées sur le marché de l'emploi, alors qu'elles font tout simplement face à la compétition. Comme l'a indiqué cette participante, la compétition semble être un tremplin important sur le marché de l'emploi, sinon la clef de la réussite à laquelle les candidats doivent se préparer et se conformer s'ils veulent percer le marché de l'emploi.

²⁵ Voir suite Annexe 4.

3.4 « Il faut se battre »

Parvenir à intégrer le marché de l'emploi au Canada quand on est une femme immigrante, noire et d'origine africaine exige d'être résiliente, courageuse et patiente pour faire face aux épreuves et obstacles que représente la recherche d'un travail au Canada. Comme en témoignent quinze des vingt participantes, « il faut se battre ». Voici ce qu'elles m'ont appris sur le sens qu'elles accordent à cette phrase et les raisons pour lesquels elles doivent se battre.

3.4.1 Que veut dire « il faut se battre », pour ces femmes congolaises ?

Les femmes congolaises parlent souvent de « se battre » dans leurs discours, en particulier quand elles évoquent leurs expériences de recherche de travail au Canada. Cependant, ces femmes semblent avoir différentes significations, quand elles évoquent cette phrase qui semble signifier beaucoup pour plusieurs d'entre elles. Selon elles, quoique cette phrase ne soit qu'une expression et que bien qu'au Canada il n'y a pas de guerre, elles ont l'impression qu'elles sont constamment en train de se battre, notamment pour trouver le travail et surtout pour le conserver. L'expérience de la participante A16 nous explique ce qu'elle pense quand elle dit qu'elle doit « se battre ». Cette participante est arrivée au Canada en 1996. Elle est dans la cinquantaine et travaille actuellement comme préposée aux bénéficiaires. Selon elle, « se battre » n'est qu'un terme utilisé pour expliquer qu'il ne faut pas rester inerte. Il faut changer sa situation.

C'est un terme qui est employé, sinon te battre comment ? Tu ne vas pas aller dans la rue pour te battre avec quelqu'un. Moi, je peux dire qu'on se bat pour se faire une place au soleil. Ça veut dire quoi en vrai sens, en vrai terme, il faut savoir te fixer un objectif, je suis venue au Canada, mon pays il y a la guerre, le pays est en désordre. Au Canada, si j'étudie et que j'ai un diplôme ça peut me donner à manger, si je suis qualifiée ça va prendre le temps que ça va prendre, mais je trouverais un jour du boulot. Tout ça, on se bat contre la vie, contre le système qui n'est pas facile et partial. Donc, c'est ce que les

*femmes congolaises appellent « se battre », parce que c'est un terme enfin sinon, c'est comme si on se bat avec des compagnies ou d'autres personnes. Il n'y a pas de guerre au Canada. C'est une expression en général on dit ça, mais je t'assure que c'est un combat que nous menons au Canada. Il faut se battre pour tout avoir.*²⁶

On s'en doutait bien, qu'il n'y a pas de guerre au Canada, pourtant ces femmes ont le sentiment qu'elles doivent se battre. Devant les multiples obstacles qui se présentent devant ces femmes, elles ne restent pas passives et pour changer leurs conditions elles sont toutes prêtes à se battre. Voici les explications et les raisons de leur bataille.

3.4.2 Pourquoi et contre qui « se battre » ?

Les femmes congolaises ont plusieurs raisons qui les poussent à se battre. La précarité des emplois et la compétition entre les candidats aux postes disponibles exigent qu'elles puissent se démarquer pour être sélectionnées. L'expérience de la participante A6 démontre comment la compétition entre collègues et les pièges que ces derniers tendent aux femmes immigrantes font en sorte qu'elles n'ont pas d'autre choix que de se battre.

*Oui, il faut se battre, parce que si tu ne te bats pas, mais tu ne peux pas trouver un travail facile ici dans ce pays. Il faut se battre, parce qu'il ne faut pas se laisser faire. Parce que si tu arrives dans un milieu où il y a 4 ou 5 Québécois ou Canadiens, tu vas voir souvent, elles se font des groupes contre toi et ne te parlent pas. Tu es isolée, seule dans ton coin. Seule pour travailler et parfois seule pour manger. Personne ne te parle. Si tu n'as pas de cœur solide, tu quittes et tu ne reviens plus le lendemain. C'est très dur de se sentir isolée. Tu vas commencer à faire des crises. Si tu n'as pas de cœur dur, tu vas commencer à paniquer, à faire des crises et des stress. Ce sont ces stress-là qui nous apportent des maladies. Il faut garder son sang-froid et se dire, j'ai étudié comme vous, je mérite aussi ce travail. Les femmes congolaises ne devraient pas perdre de vue qu'il faut se battre.*²⁷

Si, pour certaines Congolaises, il faut se battre contre les collègues de travail qui les isolent au travail, pour d'autres il faut le faire pour soi-même, pour sa famille et pour sa

²⁶ Voir suite Annexe 4.

²⁷ Voir suite Annexe 4.

communauté qui est victime des préjugés. L'expérience de la participante A17 explique bien cette observation. Elle est arrivée au Canada en 1997. Elle a 47 ans et travaille actuellement dans le domaine de la finance. Selon elle, elle ne se bat pas seulement pour elle, mais elle le fait pour sa famille et sa communauté.

Je me bats pour moi-même, je me bats aussi pour mes enfants, pour ma communauté noire, pour qu'ils puissent voir qu'il n'y a pas des obstacles qu'on ne peut pas vaincre, quand on cherche quelque chose on doit y tenir et se donner les moyens pour y arriver. Il y a beaucoup des préjugés sur nous et les gens pensent que nous les Noirs on ne peut pas avoir le meilleur. Les gens disent pleines de choses négatives sur les Noirs, ils pensent que les Noirs ne sont pas capables de faire quelque chose ou d'occuper un bon emploi. Il faut leur prouver le contraire en se donnant d'abord les moyens pour atteindre nos objectifs et c'est en se battant qu'on y arrive.²⁸

Comme je viens de le démontrer à travers ces extraits, les femmes congolaises ont des raisons valables qui les incitent à se battre. Non seulement elles se disent n'avoir pas de contrôle sur les préjugés, les stéréotypes et les discours négatifs qui leur sont adressés, mais aussi elles sont convaincues que leur victoire pour la recherche d'un emploi passe avant tout par la valorisation de leur estime et la préservation de leur dignité en tant que femmes, de couleur de peau noire et d'origine africaine.

Les femmes congolaises ont l'appréhension de ne pas être valorisées au Canada si bien que plusieurs d'entre elles ont le sentiment d'être considérées comme des esclaves et des femmes à tout faire. Neuf des vingt participantes disent avoir éprouvé ce sentiment à la suite des manières dont elles sont traitées au travail. Non seulement elles ont l'impression qu'elles doivent travailler doublement pour le même travail que leurs collègues blancs effectuent, mais aussi, malgré les efforts qu'elles font pour effectuer les tâches qui leur sont assignées, leurs collègues et supérieurs ont toujours l'impression qu'elles ne font pas assez.

²⁸ Voir suite Annexe 4.

Elles ont l'impression de ne pas être traitées comme leurs collègues blanches, au travail. C'est ainsi que s'est sentie la participante A5. Pour plaire à son chef d'équipe qui lui assignait de lourdes tâches que son directeur lui interdisait d'exécuter, elle a dû travailler fort au point d'arriver à un accident de travail. Elle est actuellement invalide sur le marché de l'emploi et doit suivre des séances de physiothérapie pour l'aider à recouvrer sa santé. Son dos ne lui permet plus d'être active sur le marché de l'emploi. Selon elle, son travail lui faisait penser au temps de l'esclavage, la mettant en scène comme l'esclave, alors que son chef d'équipe était le maître, lui qui était tout le temps derrière elle pour qu'elle exécute le travail.

*Mon travail me faisait penser au temps de l'esclavage où le maître était derrière son esclave et lui fouettait pour qu'il accélère le travail. La grande différence avec mon travail ce que mon chef d'équipe n'avait pas de fouet pour me taper, mais c'était comme si j'étais son esclave. Alors le mot esclave et l'image des esclaves me revenaient à ce moment-là et je me mettais à me dire personnellement que je suis en train de devenir une esclave. C'est le travail d'esclave qui m'a rendue malade. Je suis maintenant invalide à l'arrêt de maladie. Je me demande comment je veux continuer à vivre sans travail.*²⁹

Le cas de cette participante nous permet de comprendre comment la pression au travail peut résulter en accidents de travail, alors que d'autres participantes soutiennent comment, dans le but de se surpasser au travail et ne pas perdre leur emploi, elles sont prêtes à exécuter n'importe quel travail avec des conséquences lourdes comme en témoigne l'expérience d'A5.

Contrairement à cette participante qui se comparait à une esclave auprès de son superviseur qui exerçait de la pression sur elle, la participante A7 avait l'impression d'être considérée comme une machine à tout faire au travail. Puisqu'elle est une femme noire, son employeur n'hésitait pas de faire appel à elle pour qu'elle exécute certaines

²⁹ Voir suite Annexe 4.

tâches dures qui étaient réservées aux hommes dans la compagnie. Elle trouve déplorable la situation de femmes noires en quête du travail.

*Comme nous, les femmes noires, on est comme des esclaves qu'on est des machines à tout faire, on est comme des choses capables de tout faire. Les gens pensent qu'on est capables de faire toutes les tâches comme des machines. Alors on fait appel à nous. Comme je dis, moi il y a des postes que j'ai occupés dans certaines compagnies, mais c'étaient des postes occupés par des hommes. Mais aussitôt que l'homme qui occupait ces postes-là était absent, on dit va chercher une telle. C'était moi qu'on allait chercher. Je suis une femme et il y avait d'autres hommes qui étaient des blancs, mais on allait me chercher. Selon eux parce que je suis une femme noire je peux tout faire même le travail que les hommes blancs ne pouvaient pas faire. On voit bien que c'est un poste qui doit être occupé par un homme, mais on ne se gêne pas de me mettre à cette place-là malgré les exigences de ce poste. Chose incroyable, moi j'étais à contrat, mais les femmes blanches qui avaient des postes permanents dans la compagnie, on ne les cherchait pas pour qu'elles fassent cette tâche quand les hommes n'étaient pas là. C'est moi qu'on allait chercher. Les femmes noires souffrent trop.*³⁰

Ces deux extraits nous permettent de comprendre la vulnérabilité des femmes noires sur le marché de l'emploi et comment leur quête du travail peut les prédisposer à plusieurs conséquences pouvant avoir de grandes répercussions sur leur santé physique et mentale. Le sentiment d'être une esclave ou une machine à tout faire ne semble pas être la seule appréhension qui préoccupe ces femmes. Le fait de se faire constamment appeler « négresse » au travail et dans leur société d'accueil est un comportement qui anéantit plusieurs d'entre elles en quête du travail. Six participantes sur vingt disent avoir entendu les gens les appeler « négresse », alors qu'ils connaissaient bien leur nom. Une participante dit avoir été offusquée par le comportement d'une patiente qui l'avait traitée de « négresse », tout simplement parce qu'elle ne pouvait pas supporter la présence d'une secrétaire noire, alors qu'elle consultait un médecin dans une clinique où cette participante occupait un poste de secrétaire. La participante A4 dit maintenant comprendre les effets de ce mot et ses conséquences sur une femme noire.

³⁰ Voir suite Annexe 4.

C'était une journée normale. Je ne sais pas si je me suis réveillée ce jour-là d'un mauvais côté, mais la journée s'est mal déroulée. J'arrive à la clinique, j'y trouve une patiente qui était de mauvaise humeur, je pense, elle s'est présentée devant mon poste et m'a traitée de tous les mots dont « la 'négresse' ». Selon elle, elle était choquée de voir qu'une « négresse » peut occuper la place que j'avais dans cette compagnie-là. Pour reprendre ces mots, elle me dit, « est-ce qu'il n'y a plus des personnes qui pourraient être des réceptionnistes ici au Canada pour qu'une « négresse » comme toi vienne nous donner des commandes dans notre pays ? »³¹

Les clients et les patients qui sont lucides de leurs comportements ne sont pas les seuls à dénigrer les femmes noires en les traitant de « négresses ». Ceux qui souffrent de démence ou de troubles mentaux emploient souvent ce mot pour perturber ces femmes dont elles supportent mal la présence. La participante A14 dit avoir entendu résonner ce mot dans ses oreilles à plusieurs reprises, au point où quand elle se faisait traiter de « négresse », la seule réponse qu'elle répliquait à son adversaire c'est : « Je suis fière d'être 'négresse'. » C'était sa seule façon de dissuader ce dernier d'arrêter de l'injurier.

Mon expérience de travail était bien, mais de dire avec les patientes, ce n'était pas facile, soit tu entres dans la chambre on te chasse, tu entres dans la chambre la patiente dit : « Je ne veux pas te voir, parce que tu es noire ». « Négresse », « je ne veux pas que tu me touches, tu es sale. » Bon, moi je ne m'occupais pas de ça, je dois entrer pareil, je reste calme, je fais ce que j'ai à faire là et puis je sors. Elle pouvait me frapper, je peux me mettre debout comme ça, elle prend un verre d'eau, poh, elle le verse sur moi. Elle dit : « Je ne t'aime pas, sors de ma chambre, 'négresse'. » Je n'avais plus une autre façon de la faire arrêter de me traiter de « négresse », alors je lui disais que je suis fière d'être « négresse ». »³²

Devant l'impuissance de la plupart de ces femmes congolaises à se faire valoriser et respecter par les collègues, les employeurs et les personnes à qui elles donnent des soins au travail, elles n'avaient pas d'autres choix que de développer différentes stratégies pour se battre et garder leur emploi. Certaines femmes ont opté pour des stratégies telles que la

³¹ Voir suite Annexe 4.

³² Voir suite Annexe 4.

persévérance, l'encouragement personnel, alors que d'autres ont choisi le recours vers les membres de leur famille restés au Congo pour les épauler devant les épreuves qu'elles devaient endurer au travail, notamment en leur téléphonant pour partager leurs expériences et espérer retrouver un réconfort après une dure journée de travail. Plusieurs femmes congolaises disent éprouver de la solitude devant les contraintes qui les obligent à recourir à leur famille, pour y trouver réconfort et soutien devant les obstacles qu'elles rencontrent au travail.

C'est ainsi que sept participantes sur vingt se sont déjà tournées vers leurs parents restés au Congo pour leur demander des conseils et partager avec eux les expériences de travail qu'elles rencontrent au Canada, et ce, malgré les coûts élevés des appels téléphoniques interurbains. Une participante dit avoir appelé son mari, qui était alors en vacances au Congo, pour lui faire part de sa décision de mettre fin à son travail, car elle n'en pouvait plus. Contrairement aux participantes qui font appel aux parents restés au Congo, plusieurs femmes s'encouragent personnellement en espérant que la situation est temporaire et qu'elle va s'améliorer. Ce qui n'est pas toujours le cas pour plusieurs d'entre elles. Le témoignage de la participante A5 explicite ce défi de recourir à la famille. Elle a dû faire appel à sa mère restée dans son pays d'origine pour l'encourager à traverser les expériences difficiles au travail.

Je suis déjà arrivée que je dois appeler ma mère pour lui parler de ce que je vis au travail, pour avoir son réconfort. J'arrive même à partager ma peine avec ma mère qui n'est pas ici et qui m'encourage de continuer, car on n'est pas chez nous. Elle me dit « courage ». C'est ça la vie, comme tu as des besoins, tu vas tout supporter et puis on n'est pas chez nous, on est venu ici pour travailler et quand tu ne travailles pas tu ne parviendras pas à payer les factures et tous tes besoins. J'avais tellement de peine que je gardais tout ça et ça me dérangeait au point où je pleurais souvent à la maison. Je partageais aussi ma peine avec ma fille, surtout pour lui montrer comment elle doit fournir beaucoup d'efforts pour trouver un jour quelque chose de mieux dans sa vie et se faire valoriser. C'était surtout pour l'encourager à prendre au sérieux ses études. J'ai montré à ma fille qu'il faut qu'elle fasse tout son possible pour réussir ses études et

*trouver un jour un bon travail parce que moi, ce que je suis en train de vivre dans mon travail n'est pas vraiment idéal.*³³

Devant les conditions difficiles de travail, la persévérance, la patience et la résilience semblent être des moyens efficaces que les femmes congolaises ont employés pour ne pas craquer et lâcher leur travail. Bien qu'elles travaillent fort pour trouver ce dernier, elles sont convaincues qu'elles peuvent le perdre pour la moindre décision prise sous un coup de tête. Elles sont toutes convaincues que la persévérance est importante comme moyen de résilience pour traverser des moments difficiles au travail.

La participante A5 a opté pour la persévérance, alors qu'elle travaillait avec un superviseur qui la méprisait au travail. Ce dernier savait son nom, mais dans aucune circonstance il ne l'appelait jamais par son nom. Cette participante, qui craignait de perdre son travail et qui devait respecter les commandes de son chef, n'avait d'autres choix que d'acquiescer quand ce dernier, au lieu de l'appeler par son nom, l'appelait plutôt « hé, hé ».

*Mon superviseur était vraiment irrespectueux, mais je n'avais pas de choix de travailler dans des telles conditions. Pour rester, j'étais persévérante, j'ai trouvé très difficile de travailler avec quelqu'un qui me traitait de la sorte. J'étais sans importance pour lui. J'avais même perdu mon nom. Il me disait « hé, hé » et j'acceptais. De fois, je pleurais et je faisais semblant que tout va bien. Je trouvais insupportable la manière que mon superviseur me parlait. C'est comme s'il ne me respectait pas, par exemple il connaissait bien mon nom, mais il ne m'appelait jamais par mon nom. Il disait « hé, hé », retourne ça, fais ceci ou cela. Pourtant j'avais un nom. Je trouvais ça comme étant un manque de considération. Il me disait des choses comme cela, mais moi je n'avais pas de choix que d'exécuter et accepter quand il m'appelait « hé, hé ». Je ne voulais pas perdre mon travail pour lequel j'ai mis beaucoup d'efforts à trouver.*³⁴

Plusieurs femmes congolaises sont obligées d'endurer des conditions très difficiles au travail où elles doivent persévérer devant les comportements de leurs collègues et

³³ Voir suite Annexe 4.

³⁴ Voir suite Annexe 4.

superviseurs qui sont irrespectueux et qui les maltraitent en leur enlevant leur dignité. Comme nous pouvons le constater avec cette participante, son superviseur lui avait enlevé toute sa dignité en commençant par ignorer son nom et son importance en tant qu'individu.

Je présente maintenant les différentes stratégies que les femmes congolaises mobilisent pour mener leur combat. On constate que si, pour certaines d'entre elles, la stratégie individuelle semble être le meilleur choix pour mener leur lutte, d'autres préconisent plutôt une stratégie collective. Pour ainsi dire que l'union fait la force.

3.4.3 Les stratégies mobilisées pour se battre

Les femmes congolaises ont adopté différentes stratégies pour se battre et affronter les obstacles du marché de l'emploi. Plusieurs femmes étaient partagées entre les stratégies individuelles et collectives, mais selon elles, l'une n'empêche pas l'autre. D'autres femmes se sont tout simplement abandonnées aux exigences du marché de l'emploi en se conformant selon les circonstances tout en étant convaincues que c'est grâce à des manifestations et stratégies collectives qu'elles parviendraient à voir le bout de leur peine et vaincre les discriminations et injustices dont elles sont victimes. Comme le soutient A1,

*C'est en se battant collectivement que nous arriverons à valoriser notre image en tant que femmes noires et africaines. Être fière d'être Noires et Africaines. Être solidaires et montrer que nous sommes unies et nous nous battons pour la même cause. Avec nos forces unies, nous allons avoir la victoire pour les générations des femmes immigrantes surtout les femmes noires qui risquent de souffrir comme nous souffrons de plusieurs discriminations et injustices. Il nous faut une lutte collective avec des manifestations pour que nous soyons fortes, pour que les discriminations cessent partout où les femmes noires souffrent au Canada et ailleurs.*³⁵

³⁵ Voir suite Annexe 4.

Les stratégies individuelles et collectives semblent fonctionner selon les circonstances qui se présentent dans le parcours de femmes congolaises, tant sur le marché de l'emploi que dans leurs collectivités. Le marché de l'emploi ne semble pas être le seul secteur qui demande la mobilisation des stratégies pour mettre fin entre autres aux inégalités et injustices qui affligent certains groupes sociaux, dont les Noirs. Ceci se reflète de plus en plus dans plusieurs sociétés avec les soulèvements de population qui compatissent avec les personnes les plus vulnérables. Ceci me ramène, à évoquer le mouvement « Black Lives Matter »³⁶ (BLM : la vie des Noirs compte) qui s'insurge contre la violence et le racisme des forces de l'ordre envers les Noirs dans nos sociétés. Comme j'ai pu le lire sur le site de ce mouvement, sa première manifestation a eu lieu en août 2014 à Ferguson aux États-Unis. Il est arrivé à mobiliser plusieurs personnes qui partagent le même raisonnement selon lequel la vie des Noirs compte, sachant que les Noirs ont beaucoup plus de chances d'être tués par les forces de l'ordre que les Blancs, aux États-Unis. Ce mouvement s'est aussi mobilisé afin de dénoncer les violences que subissent les femmes noires dans nos sociétés. Au cours de cette année 2016, au Canada, des manifestations se sont déroulées, entre autres, dans les villes de Toronto et de Montréal.

Pour conclure ce chapitre, dans la section qui suit, je vais présenter les conseils de femmes congolaises aux autres femmes, ainsi que leurs recommandations aux organismes qui embauchent le personnel immigrant. Ces femmes présentent différentes astuces et

³⁶ « Black lives matter » : Le mouvement est né en 2013, après l'acquittement de George Zimmerman, le coordinateur d'une surveillance de voisinage blanc qui a tué par balles Trayvon Martin, un adolescent noir de 17 ans non armé. Il a été lancé par trois femmes afro-américaines impliquées dans les mouvements communautaires: Alicia Garza, Patrisse Cullors et Opal Tometi. Alicia Garza a écrit sur Facebook un message intitulé «A Love Note to Black People» dans laquelle apparaissait: «Our Lives Matter, Black Lives Matter». Patrisse Cullors a répondu: #BlackLivesMatter. Le mouvement était né.

stratégies de contournement d'obstacles aux prochaines générations de femmes immigrantes, noires et congolaises qui ont l'intention de migrer au Canada et qui manifesteraient le souhait d'intégrer le marché du travail au Canada.

3.5 Conseils aux autres femmes immigrantes et congolaises

Les femmes congolaises ont été nombreuses à formuler des recommandations à leurs consœurs africaines, noires et congolaises qui cherchent le travail et à celles qui en ont déjà. Ces conseils consistent, entre autres, aux encouragements, stratégies à adopter et surtout aux mises en garde sur les obstacles que ces femmes risquent de croiser dans leur parcours professionnel. Elles conseillent en particulier de faire preuve de patience, de persévérance et de courage, car le marché de l'emploi n'est pas facile quand on est noir.

Je présente les extraits de deux participantes suivantes, dont celui d'A18 qui dit :

Ma chère femme noire immigrante vivant au Canada qui cherche encore un emploi, j'aimerais profiter de ce travail de Nansi pour te dire que tu es forte, dynamique, motivatrice, talentueuse et persévérante. Alors, ne baisse pas les bras, mais continue à frapper aux différentes portes et un jour une s'ouvrira pour toi. Courage et bonne chance. Et à celles qui ont l'emploi, ne vous limitez pas, car vous avez trop de potentiels. Alors, foncez encore plus loin jusqu'à ce que vous obteniez ce que vous voulez. Ne croyez pas aux paroles et attitudes discriminatoires autour de vous, foncez plus loin, car vos consœurs attendent que vous réussissiez pour qu'elles s'en sortent aussi.³⁷

La participante A16 tient, quant à elle, à rappeler aux femmes noires comment le chemin de travail n'est pas facile et qu'elles doivent doubler de vigilance et, au besoin, travailler doublement pour le même travail que les Blancs effectuent. Elles doivent aussi se faire à l'idée que le marché de l'emploi n'est pas facile pour les Noires.

J'ai eu pas mal de mauvaises expériences sur le marché de l'emploi. Alors je tiens à mettre en garde les femmes sur les discriminations et racismes qui les attendent sur le marché de l'emploi. Je recommande surtout la persévérance et le courage, car le marché

³⁷ Voir suite Annexe 4.

*de l'emploi n'est pas un lieu facile pour les Noires. Travaillez fort, soyez très prudentes, mais ne laissez pas les gens abuser de vous parce que vous cherchez le travail. Soyez aussi fières de vous et de vos racines. Je ne veux pas faire peur aux autres sur les expériences du marché du travail, mais on doit être courageux avoir le courage et combattre parce que le chemin n'est pas du tout facile. C'est un chemin qui est très glissant, je vais dire, le marché du travail ce n'est pas vraiment donné à nous les étrangers précisément nous les immigrants noirs.*³⁸

Ces deux extraits explicitent les conseils de plusieurs femmes, en lien avec leurs expériences difficiles du marché de l'emploi. On peut voir que ces femmes ne veulent pas effrayer les autres femmes qui souhaiteraient intégrer le marché de l'emploi, mais leur intention est de partager leurs expériences pour que les nouvelles générations de femmes soient prévoyantes et puissent adopter des stratégies efficaces pour contourner les obstacles qui peuvent se présenter à elles, car, des obstacles, elles en auront.

3.6 Recommandations aux organismes qui embauchent du personnel immigrant

En plus de formuler des conseils aux autres femmes immigrantes, les femmes congolaises tiennent à faire quelques recommandations aux entreprises qui embauchent du personnel, dont les immigrants. Elles leur demandent d'être, entre autres, optimistes envers les gens qu'ils embauchent et de ne pas trop exiger les expériences aux nouveaux arrivants qui n'ont aucune expérience de travail au Canada. La participante A6 les exhorte de ne pas trop exagérer leurs exigences.

Aux organismes qui embauchent, je les conseille qu'ils soient optimistes, qu'ils ne soient pas racistes, car toute personne qui a étudié mérite qu'on lui donne la chance. Tu ne peux pas m'exiger l'expérience si je n'ai pas encore travaillé, engage-moi, et j'aurais de l'expérience. Que les employeurs n'exagèrent pas de demander de l'expérience surtout pour les gens qui immigreront. On vient d'arriver, d'où est-ce qu'ils pensent qu'on va trouver l'expérience de travail canadien chez nous ? C'est par là que commencent les discriminations et les racismes. Donne-moi le travail, entraîne-moi et tu me demanderas de l'expérience. Sinon comment tu vas me demander de l'expérience que je n'ai pas ?

³⁸ Voir suite Annexe 4.

*Pourquoi m'exiger l'expérience que je n'ai pas. Tu m'as formée ici au Canada et tu me demandes de l'expérience. Où est-ce que je veux trouver l'expérience ? C'est au Canada que je veux avoir de l'expérience. Il ne faut pas exagérer à demander n'importe quoi.*³⁹

L'extrait de cette participante montre sa frustration par rapport aux employeurs qui exigent beaucoup aux demandeurs de travail immigrants. Plusieurs employeurs exigent de ces derniers de présenter les expériences de travail canadien, pourtant ils ne veulent pas reconnaître les expériences que ces derniers ont acquises dans leur pays d'origine. On peut ainsi se demander, comment ces chercheurs d'emploi arriveront à décrocher le travail si tous les employeurs présentent les mêmes exigences et questionnements.

³⁹ Voir suite Annexe 4.

CHAPITRE IV : SYNTHÈSE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

Ce chapitre présente la discussion des résultats de mon étude auprès des vingt femmes immigrantes congolaises en quête d'un emploi au Canada. Il expose également une discussion de différents points qui ressortent de cette synthèse. Ce chapitre met en exergue l'évidence des épreuves que vivent et/ou qu'ont vécu ces femmes congolaises sur le marché de l'emploi canadien. Ces épreuves font en sorte que, pour percer les mailles de filet qui séparent ces femmes de leur rêve de se réaliser et de contribuer au développement de leur pays d'immigration (le Canada), elles n'ont d'autre choix que de se battre quotidiennement.

Qu'est-ce que je retiens de résultats de cette étude ? Tout d'abord, je rappelle ma question de recherche.

Dans l'introduction, je m'interrogeais sur les raisons qui expliqueraient les discriminations, racisme, préjugés et les stéréotypes entourant l'intégration de femmes congolaises sur le marché de l'emploi au Canada. Les femmes noires, notamment les femmes africaines, ont énormément contribué à l'expansion et au développement du Canada, comme la plupart des immigrants. Cependant, malgré la contribution et la visibilité de ces femmes immigrantes dans l'essor du Canada, des milliers de femmes noires ne parviennent toujours pas à s'épanouir sans avoir du travail, à cause des discriminations dont elles sont victimes. Devant ce constat, comment pouvons-nous expliquer que, malgré l'apport de femmes noires dans l'histoire du Canada, la plupart des femmes noires, dont les Congolaises, demeurent de nos jours la cible de plusieurs discriminations, préjugés et stéréotypes qui les empêchent de s'intégrer sur le marché de

l'emploi ? Le Canada a pourtant instauré beaucoup de lois et réalisé des progrès visant à éliminer les discriminations, mais, malgré cela, les femmes immigrantes, noires et africaines sont encore trop souvent victimes de discriminations systématiques et systémiques. Que pensent ces dernières de leurs expériences de recherche de travail relativement à leur couleur de la peau, leur sexe et leur origine ethnique ?

En lien avec mon questionnement, je voulais savoir les explications que se faisaient les femmes congolaises sur leurs propres expériences difficiles de recherche de travail, en lien aux marqueurs identitaires de l'intersectionnalité notamment la couleur de peau, le sexe et l'origine ethnique.

Pour mener cette recherche ancrée au départ dans une certaine connaissance de ce vécu (la théorie ancrée), je me suis donc basée sur mon observation participante et mon expérience personnelle d'intégration au marché du travail en tant que femme, noire et de surcroît d'origine congolaise. J'ai réalisé qu'en fin de compte, quand on cherche à intégrer le marché de l'emploi et qu'on est une femme noire dans une société où la majorité des citoyens est blanche, cela peut constituer une grande épreuve à surmonter, d'autant plus qu'il faut développer plusieurs stratégies pour faire face aux obstacles qui se présentent devant son parcours.

D'après mon expérience, intégrer le marché du travail canadien n'a pas été chose facile. Pour intégrer le marché de l'emploi, j'ai dû affronter différentes épreuves et obstacles qui m'ont faite grandir sur le plan personnel et professionnel et qui témoignent aujourd'hui du fruit de ma persévérance. Il était important de savoir si mon cas était une exception ou une généralité quant aux obstacles à sauter, d'où la nécessité d'interroger des femmes de la même origine que moi.

Cependant, je dois souligner que, bien que j'ai réussi à m'intégrer dans le marché du travail, il reste qu'au Canada des milliers d'Africaines et de Congolaises vivent dans l'incertitude continuelle de vouloir et/ou pouvoir franchir cette étape importante de la vie : celle d'avoir un travail, de se prendre en charge, de se réaliser, d'avoir de la dignité, de ne dépendre de personne économiquement et de se sentir utile pour la société.

Les épreuves et obstacles que j'ai eus à franchir pour m'intégrer dans le marché de l'emploi m'ont amenée à m'intéresser au parcours professionnel des femmes congolaises au Canada. J'étais ainsi curieuse de saisir leurs expériences de recherche de travail.

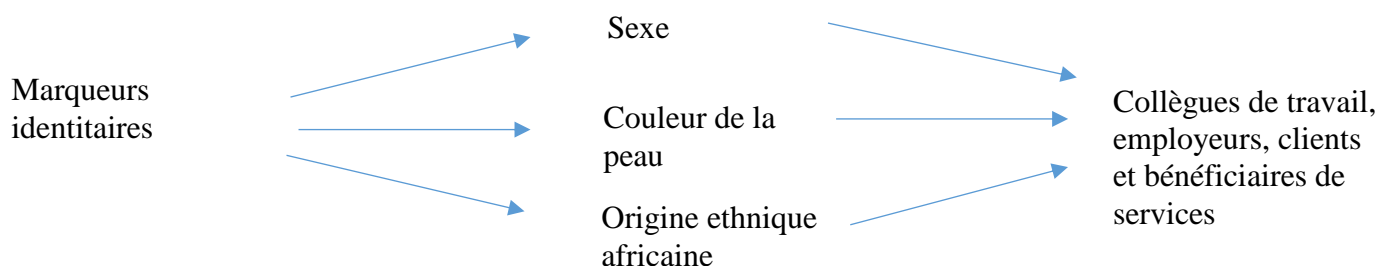
Les femmes congolaises sont en grande majorité d'accord sur le fait qu'elles sont victimes des discriminations dans la société canadienne et en particulier sur le marché du travail. Seules deux femmes ont insisté sur la subjectivité du concept de discrimination, ces dernières expliquant leurs expériences difficiles de travail par le modèle rationnel de *l'homo-economicus* en référence à leurs compétences. Selon elles, il faut être prudent quand on analyse les expériences sur le marché de l'emploi et éviter d'associer toutes les expériences difficiles comme étant de la discrimination. Elles suggèrent plutôt de considérer les épreuves et obstacles sur le marché de l'emploi sur le plan des compétitions. Elles se disent être des individus rationnels qui se donnent des buts, qui calculent leurs intérêts et choisissent les meilleures solutions pour atteindre leurs buts. Pour elles, tout dépend de la volonté et des capacités à agir sur le marché du travail. La société n'est qu'un champ de compétition. C'est ainsi que ces femmes minoritaires considèrent le marché de l'emploi et les obstacles qu'il renferme.

La figure 2 présente les trois marqueurs identitaires identifiés par les Congolaises pour justifier leurs difficultés à intégrer le marché de l'emploi au Canada. Ces dernières ont eu

de l'influence dans leurs relations auprès de leurs collègues de travail, avec les employeurs pour lesquels elles travaillent ainsi qu'avec les clients et les personnes à qui elles offrent leurs services, en particulier les clients et les bénéficiaires de services publics. (Figure 2 : les dimensions justifiant les discriminations envers les femmes congolaises).

Les dimensions justifiant les discriminations : marqueurs identitaires de
l'intersectionnalité

Figure 2



Ces femmes congolaises qui travaillent dans différents secteurs de nos sociétés se sont rendues compte qu'il n'y a aucun secteur où elles ne rencontrent pas des obstacles liés à ces trois marqueurs identitaires. Celles qui travaillent dans le domaine de la santé, notamment en tant que préposées aux bénéficiaires, semblent être les plus exposées aux comportements discriminatoires de personnes avec qui et pour qui elles travaillent.

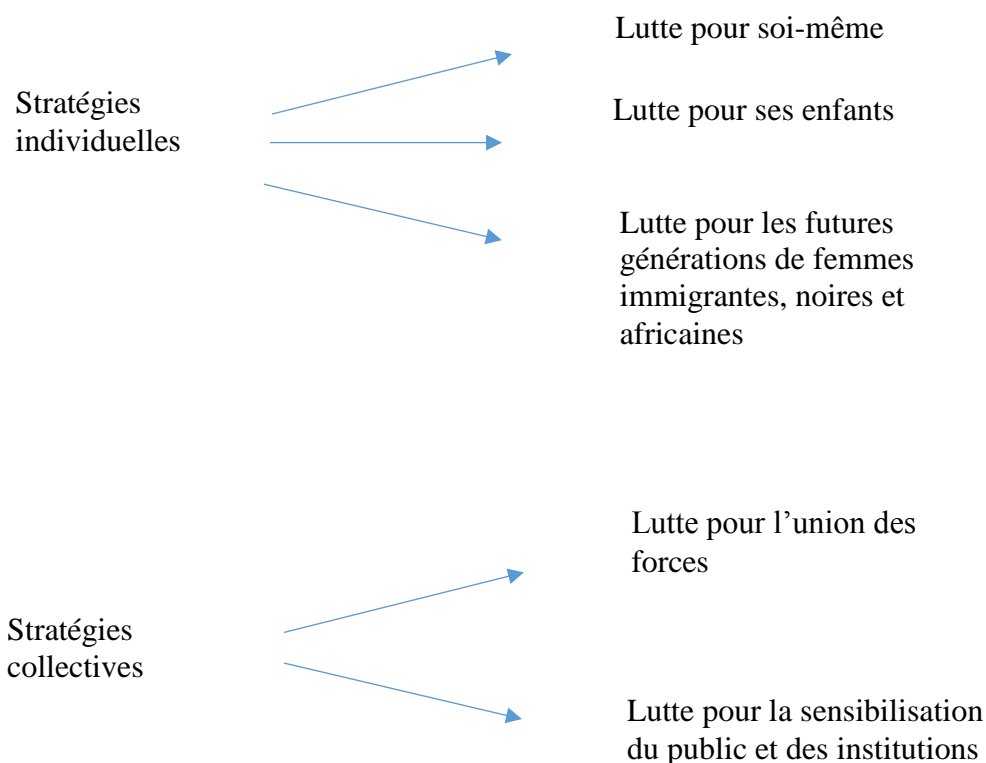
Les Congolaises expliquent leurs obstacles en termes de combat, comme en témoignent leurs discours. Cependant, il est important de souligner que quand elles évoquent le combat, elles font appel au combat individuel dont les compétences, les aptitudes, la

force mentale, la ténacité, la résilience, et non le recours à la lutte physique, la guerre ou la bagarre impliquant la force physique, d'où selon elles qu' « il faut se battre ».

Pour se battre, ces femmes ont mobilisé différents instruments ou stratégies. Certaines ont utilisé des stratégies individuelles, leurs motifs étant de combattre pour elles-mêmes, pour leurs enfants et pour les futures générations des femmes immigrantes, noires et africaines. Tandis que d'autres Congolaises ont envisagé des stratégies collectives avec le but d'unir leurs forces en fin de sensibiliser le public et les institutions canadiennes sur leurs causes et les obstacles qu'elles rencontrent dans leurs sociétés. (Figure 2.1 : les stratégies de lutte envisagées par les femmes congolaises et leurs visées).

Figure 2.1

Les stratégies de lutte et leurs visées



Ces différentes stratégies sous-tendent donc que la cause des femmes congolaises est collective, mais que leurs solutions sont individuelles. S'il faut que je traduise ce qu'elles se disent :

Oui, les discriminations affectent beaucoup de femmes congolaises. Cependant, c'est à moi que revient de développer les stratégies pour me battre contre ces discriminations. Moi, individuellement, je dois me battre comme individu, je veux me battre avec mes compétences, ma force, mes ressources, etc. Je suis discriminée à cause de ma couleur de peau, de mes origines, etc., mais quand même je vais me battre comme individu pour changer ma situation. Je suis discriminée au travail et dans d'autres domaines, à cause de mon sexe ou parce que je suis africaine, mais je dois me battre en comptant sur mes propres moyens, dont mes compétences.

Je vais me battre individuellement, parce que je réclame qu'on reconnaisse mes compétences personnelles. Je m'adresse aux individus qui ont une bonne conscience pour qu'ils me considèrent comme individu. Je ne demande pas qu'on change des lois, mais juste qu'on me reconnaisse comme un individu qui a des besoins à combler comme tout le monde, dont celui d'occuper un travail.

Pour montrer aux autres que ce n'est pas seulement que je suis noire, je suis une personne comme vous, et c'est sur la base de mes compétences que vous devez me choisir. Je ne veux pas des faveurs, je ne veux pas non plus qu'on ait pitié de moi, je veux être reconnue comme les autres. C'est dans ce sens que ces femmes expliquent leurs luttes individuelles.

Leurs démarches montrent qu'elles ne font pas que se plaindre. Au contraire, elles veulent toutes se battre pour changer leurs situations et c'est sur base de leurs compétences qu'elles veulent obtenir ce qu'elles veulent, dont le travail. Mais avant tout, elles veulent être reconnues comme des individus comme les autres citoyens.

Elles se disent qu'il ne faut pas se croiser les mains devant les obstacles qu'elles rencontrent et espérer que la nature s'occupe de leur sort. Au contraire, elles sont d'avis qu'il faut changer sa situation.

Le changement s'impose pour ces femmes, comme je l'ai constaté. Pour apporter ce changement, certaines femmes sont prêtes à tout endurer, même le dénigrement et l'humiliation en autant qu'elles trouvent un emploi et qu'elles puissent le garder. Telle était la situation d'une participante qui n'en pouvait plus de se faire traiter de « négresse », alors qu'elle procurait des soins à un bénéficiaire de la santé. Sa seule manière de changer sa situation difficile au travail c'était d'accepter qu'elle était « négresse ».

La majorité des femmes congolaises explique leurs difficultés en insistant beaucoup sur leurs conditions en tant que femmes noires et d'origine africaine. Elles déplorent la misère et la pauvreté dans laquelle les femmes noires se trouvent au Canada et les conséquences de ces dernières sur leurs enfants. L'une des raisons pour laquelle elles veulent se battre.

L'un des buts de cette étude était de servir de plate-forme à ces femmes pour qu'elles puissent exprimer leurs sentiments face à leurs expériences de recherche de travail. Comme nulle autre personne ne l'aurait fait, ces femmes ont su bien expliquer ce qu'elles considèrent être les causes et les raisons des discriminations dont elles sont victimes dans

la société canadienne en particulier sur le marché de l'emploi. Ce qui ressort de leurs discours est un témoignage non seulement de leurs souffrances, mais aussi une assurance de leur bravoure face aux épreuves qui se sont présentées durant leur parcours et que cependant, elles ont dû contourner d'une manière ou d'une autre, grâce aux stratégies qu'elles ont mises en place.

4.1 Découverte : discriminations systémiques

J'avais à esprit l'idée que les femmes congolaises étaient seulement discriminées sur le marché de l'emploi. Même si mon intention était basée sur les discriminations de ces femmes au travail, j'ai remarqué qu'elles ont invoqué d'autres milieux de discriminations, notamment l'école et la communauté. Cette étude m'a permis de découvrir que, non seulement les discriminations que subissent ces femmes noires dans les sociétés canadiennes ne sont pas apparues inopinément sur le marché de l'emploi, mais aussi qu'elles prennent leurs sources très loin, dès l'école primaire, voire dans la cour de récréation dès la maternelle, où ces femmes ont commencé à être discriminées et isolées. Alors qu'elles étaient jeunes et innocentes, leurs collègues de classe ne s'approchaient pas d'elles et ne pouvaient pas jouer avec elles lors des récréations, et ce, parce qu'elles étaient noires. Elles se faisaient traiter de noms tels que « chocolat », en plus de se faire demander si elles étaient sales ou si elles se sont peintes de couleur noire. Ce même isolement s'est accentué dans leur parcours éducatif au cours duquel les collègues de classe ne voulaient pas les intégrer dans leurs groupes de devoirs, parce qu'elles étaient Noires et Africaines et qu'ils sous-estimaient leur capacité intellectuelle. C'est ainsi que l'a observé une participante qui était indignée par le comportement des

collègues au collège. Quand son groupe, composé uniquement d'étudiants noirs, avait réussi une note de 90% pour un devoir, c'est à partir de ce moment-là que les autres étudiants blancs ont commencé à les approcher de leur groupe, parce qu'ils ont constaté qu'après tout, ces Africains-là n'étaient pas si bêtes qu'ils le croyaient. Elle avait considéré cette approche comme de l'exploitation et non l'amour envers les étudiants noirs africains. Puisqu'avant que leurs collègues de classe se soient rendus compte de leur note de 90%, ils étaient carrément ignorés et exclus.

Pour les femmes congolaises, l'école est en soi un environnement propice à leurs discriminations. Cependant, il reste que la communauté joue aussi un rôle important dans la propagation des discriminations envers elles. La communauté n'épargne donc en rien au fait qu'elles doivent composer avec les gens qui ne supportent pas leur présence, notamment ceux qui alimentent des sentiments misogynes et xénophobes envers elles. Au cours de ces dernières années, différents événements propagés et diffusés par nos médias ont contribué énormément à consolider le racisme et les discriminations chez les femmes noires africaines. Depuis les événements du 11 septembre 2001, qui ont bouleversé le monde entier, en plus d'emporter la vie de plusieurs victimes, aujourd'hui, quinze ans plus tard, les femmes noires sont identifiées comme des « terroristes islamiques ». Bien que les femmes congolaises qui ont participé à cette étude ne soient pas musulmanes et ne portent pas un voile islamique, elles se sentent associées aux « terroristes islamiques ». Plus qu'avant ces événements, ces femmes se sentent encore visées en plus d'être la cible de personnes qui les considèrent comme des terroristes, en les associant aux auteurs de ces événements. Ce qui complique leurs situations est qu'avec l'ajout d'autres événements survenus récemment à travers la planète, entre autres en France pour les

tueries de Magazine Charlie Hebdo, ces derniers ont fait en sorte que ces femmes soient l'objet des plusieurs étiquettes qui ont de grandes répercussions sur elles, notamment sur le marché de l'emploi.

Les femmes qui ont immigré au Canada ne sont pas les seules à vivre des conséquences de racisme, discriminations, xénophobie et misogynie. Loin de là, les femmes noires natives de parents immigrants ne sont pas pour autant épargnées par les effets de ces derniers. Il demeure donc que les femmes congolaises qui sont nées au Canada, ou celles qui y ont immigré en bas âges, souffrent également des discriminations dans la société canadienne. Le marché du travail semble ne pas faire de distinction entre une femme noire qui est née ici et celle qui est venue d'un autre pays, en ce sens que, pour une femme qui se présente devant un employeur, la première chose que ce dernier remarque est qu'il s'agit d'une femme noire qui se présente pour un emploi, qu'elle soit née au Canada ou au Congo, peu lui importe.

Le marché de l'emploi semble être un milieu hostile pour les femmes congolaises, si bien même que, bien que certaines d'entre elles parviennent à passer à travers les mailles des filets d'obstacles qui leur sont tendus, entre autres par des collègues, des employeurs, des superviseurs de travail, etc., pour certaines femmes qui sont plus fragiles émotionnellement, il est très difficile de ne pas faiblir devant tous les obstacles qu'elles doivent relever.

Certains collègues de travail semblent être un obstacle majeur pour ces femmes qui tentent par tous leurs moyens à se frayer un chemin sur le marché de l'emploi. Ces derniers sont réticents à accepter ces femmes immigrantes si bien qu'ils sont portés à les

isoler, se moquer d'elles et obstruer leur droit de mettre en pratique leurs connaissances, bien qu'elles les aient acquises au Canada et que leurs diplômes soient canadiens.

Quant aux employeurs et superviseurs de travail, ils constituent notamment un frein pour celles qui souhaiteraient s'enraciner dans la compagnie en obtenant soit la permanence, soit en accédant à un poste supérieur. Malgré les efforts que ces femmes font pour démontrer leurs capacités de travailler, certains superviseurs ne sont tout simplement pas ouverts à avoir dans leur équipe de travail une femme noire. Devant les pressions de perdre leur emploi et la quête de sympathie de leurs supérieurs qui ne supportent pas leur présence, certaines Congolaises sont obligées de forcer et de donner plus que leur capacité. Ceci qui en a conduit plusieurs à avoir de graves problèmes de santé qui les empêchent actuellement de travailler.

4.2 Questionnement sur les origines des discriminations envers les Noires au Canada

Même si l'histoire du Canada montre que les femmes noires ont contribué à son développement économique et social, des milliers d'autres femmes noires au Canada ont encore des difficultés à emboîter le pas de leurs prédécesseurs, si bien que, sans emploi, il est donc tout simplement utopique pour ces femmes d'espérer se prendre en charge et être utiles à la société.

La question de savoir les sources et les raisons de discriminations envers les femmes noires au Canada semble être difficile à cerner, notamment par ces femmes qui ne comprennent pas pourquoi elles en sont victimes.

Certaines femmes congolaises n'ont tout simplement pas trouvé de mots pour répondre à cette question, si bien qu'elles font confiance aux résultats de mon étude pour trouver

réponse à leur questionnaire. Par contre, d'autres se sont efforcées à participer à cet exercice en y répondant de leur mieux. J'ai pu alors constater l'intérêt et l'urgence de ces femmes dans l'attente de résultats de mon étude. C'est alors qu'elles espèrent ainsi obtenir la réponse à leur questionnaire : pourquoi sont-elles discriminées ?

Les explications de femmes qui se sont hasardées sur la question semblent démontrer leurs connaissances sur l'existence des discriminations dans le passé du Canada. Elles sont, par contre, convaincues, qu'elles n'ont pas de contrôle sur ces discriminations qui semblent avoir existé au Canada depuis longtemps, voire même remonter à la colonisation et à l'époque de l'esclavage.

Au cours de ces périodes sombres de l'histoire du Canada, ancrées dans l'inconscient collectif, les Africains ont été la cible de plusieurs types de discriminations et de racisme qui les excluait de tous les systèmes y compris de certains secteurs du marché de l'emploi. On considérait alors l'homme noir comme étant une personne inférieure. Voilà un détail important sur l'héritage colonial du Canada que, cependant, beaucoup de Canadiens ignorent. Selon les femmes congolaises, paradoxalement, durant la période de l'esclavage, on faisait appel à l'homme noir, parce qu'il était fort, qu'il travaillait vite et qu'il pouvait exécuter les travaux pénibles. En comparaison à ce qui se produit actuellement sur le marché de l'emploi, il apparaît que les gens sont prêts à tout inventer sur l'homme noir jusqu'à l'accuser d'être lent, faible, paresseux ou de ne pas travailler fort, tout simplement parce qu'ils veulent l'écarter du marché de l'emploi.

En fait, ces femmes congolaises ne semblent pas avoir tort d'évoquer les conditions de travail dans lesquelles l'homme noir s'est retrouvé durant l'époque coloniale. À en croire

la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP)⁴⁰, plusieurs personnes ignorent cet héritage colonial du Canada qui a pourtant affecté beaucoup de personnes originaires de l'Afrique et le fait que ces dernières ont été victimes de racisme, discriminations et ségrégations dans toutes les institutions y compris sur le marché du travail. Les discriminations et le racisme envers les personnes originaires de l'Afrique mettent en évidence ce lourd héritage colonial du Canada. Ce dernier est toujours tangible et contenu dans l'imaginaire des Canadiens qui, à travers leurs préjugés et discriminations oppressent, sans se rendre compte, les femmes noires africaines qui occupent encore aujourd'hui parmi la classe la plus pauvre du Canada. Comme le soutient la Commission ontarienne de droits de la personne, « l'héritage du racisme a profondément et durablement imprégné nos systèmes et nos structures » (CODP, 2005, p. 8-10).

Ce sont ces mêmes préjugés et discriminations qui barraient les horizons des personnes originaires de l'Afrique, lors de la traite des Noirs, et qui continuent à se répercuter sur les femmes noires qui souhaitent intégrer le marché de l'emploi au Canada.

De nos jours, bien que les discriminations et racismes sur le marché de l'emploi soient devenus subtils et cachés, car officiellement illégaux et politiquement incorrects, les femmes congolaises ont différentes explications sur les raisons de leurs exclusions sur le

⁴⁰Commission ontarienne de droits de la personne (CODP) : « la traite des esclaves africains de même que la ségrégation et la discrimination raciales font aussi partie de l'histoire du Canada. En effet, la traite des Noirs a été activement pratiquée au Canada. De 1628 au début des années 1800, environ 3 000 personnes d'origine africaine sont arrivées au Canada, la plupart comme esclaves. En 1833, la loi sur l'émancipation (Emancipation Act) adoptée par le Parlement britannique abolissait l'esclavage dans toutes les parties de l'Empire, l'Ontario y compris, mais un lourd héritage devait subsister. Les préjugés et la discrimination allaient continuer à barrer les horizons de la plupart des Canadiens d'origine africaine. » (CODP, 2005. pp. 8-10).

marché de l'emploi. Certaines ont avancé les conséquences de la crise économique comme défaillance à leur non-intégration du marché de l'emploi.

Ces femmes ont constaté qu'en temps de crise économique, elles sont la cible de plusieurs citoyens canadiens qui les accusent d'être des voleuses de leurs emplois. Elles sont à ce moment-là considérées comme des ennemies qui viennent de leur pays d'origine pour occuper les places des Canadiens sur le marché de l'emploi. Elles se font alors demander de retourner chez elles, sauf si elles se cantonnent à des postes très subalternes et mal payés dont aucun Canadien ne veut.

Ironiquement, en temps de boom économique où l'économie du Canada est stable et bien équilibrée, celles qui étaient des voleuses des emplois deviennent tout à coup importantes pour l'économie du pays. Elles sont alors invitées à prendre place sur le marché de l'emploi. Sur cette note d'ambiguïté sur l'intégration de ces femmes immigrantes au marché de l'emploi, on se rend compte que leur accessibilité à ce dernier ne dépend plus de leurs forces et compétences. On peut ainsi dire que leur accession à un emploi repose sur les fluctuations économiques, selon qu'il y a crise économique ou croissance économique, et non sur leurs compétences. C'est donc l'économie qui détermine si ces femmes devraient être acceptées ou écartées du marché de l'emploi.

Ce scénario démontre une autre facette des obstacles que peuvent rencontrer les femmes immigrantes qui veulent intégrer le marché de l'emploi. On constate qu'elles ne peuvent pas compter sur leurs compétences ni sur leurs qualifications professionnelles. Elles ne peuvent pas non plus prévenir la trajectoire que prendra l'économie du pays pour ainsi espérer être retenues sur le marché de l'emploi. Leur sort est ainsi placé entre les mains

de l'économie qui détermine si on les accepte ou bien on les exclut, comme si on jouait à pile ou face.

Pour certaines femmes congolaises qui se font accepter sur le marché de l'emploi, l'assurance de leur emploi n'est pas pour autant garantie. Elles doivent faire preuve de prudence et de persévérance devant les obstacles qui peuvent les déstabiliser tant sur le plan mental, social que physique. Les épreuves peuvent survenir à n'importe quelle étape de leur carrière et engendrer d'énormes séquelles, tant au niveau personnel que professionnel.

Le marché de l'emploi peut être un milieu d'épanouissement pour les unes et une mésaventure pour les autres. Comme je l'avais mentionné dans la note méthodologique, chaque expérience de travail de femmes congolaise est unique et singulière et ne prétend en aucun cas à la représentativité de toutes les expériences de femmes noires africaines. Voilà une des raisons pour laquelle certaines d'entre elles disent n'avoir pas connu des discriminations au travail, tandis que pour d'autres ces dernières constituent le lot de leur quotidien.

Cette thèse m'a permis de découvrir plusieurs facettes du marché de l'emploi comme je ne l'avais jamais envisagé. Les témoignages sur les expériences difficiles de ces femmes sont hors du commun et dépassent mon entendement. J'en viens à me demander comment une femme peut rebondir après qu'un client à qui elle donne les soins vient de lui cracher sur le visage et lui demander de quitter sa chambre parce qu'elle est noire. Comment réagit-on quand nos collègues de travail nous demandent de retourner chez nous, tout simplement parce que notre présence les dérange ? Comment parvient-on à garder son sang-froid, quand notre collègue de travail nous dit que nous n'avons pas le droit de

parler parce que lui il est chez eux et que nous, nous ne sommes pas dans notre pays. Chose certaine, il faut avoir une forte personnalité et être équipée des atouts nécessaires pour revenir le lendemain au travail.

Pour rebondir des expériences difficiles au travail, les femmes ont essayé différentes stratégies. La préparation mentale semble être une stratégie qui a bien fonctionné pour plusieurs d'entre elles. Elles devaient la mettre en pratique chaque jour avant d'aller au travail, comme pour faire un rite de prière quotidienne, car, une journée de travail pouvait être comme une boîte à surprise. Celle-ci peut bien se dérouler pour ensuite se terminer mal. Ce qui exige une bonne préparation psychologique pour faire face, entre autres, aux collègues de travail et à leurs humeurs changeantes ou, tout simplement, pour être prête à accepter d'être traitée de « négresse » pour la énième fois.

Pour faire preuve de résilience face aux épreuves qu'elles rencontrent au Canada, ces femmes n'hésitent pas à recourir à leurs parents et familles restés dans leur pays d'origine. Ces derniers semblent être des piliers importants sur lesquels ces femmes se reposent pour les aider à surmonter leur peine en remontant leur moral, même à distance. On se souviendra que la plupart d'entre elles au Canada sont sans parents ni membres de leurs familles qui sont restées dans leur pays d'origine.

Malgré leurs capacités de résilience face aux difficultés qu'elles doivent surmonter, soulignons que ces femmes congolaises sont avant tout des individus ayant aussi des limites.

Il est arrivé à certaines Congolaises de vivre des situations insupportables qui les avaient découragées et qui les ont amenées à reconsidérer leur carrière. Certaines ont vécu des expériences qui les ont affectées jusque dans leur for intérieur, au point de considérer de

travailler pour une autre personne. D'autres n'oublieront jamais les épreuves qu'elles ont connues dans la communauté et sur le marché de l'emploi, ce qui les aurait orientées vers un autre parcours professionnel notamment la considération d'un travail autonome. C'est justement ce qui est arrivé à la participante A11 qui a dû mettre fin à son stage d'insertion en emploi. Ne pouvant pas supporter les comportements répugnants et discriminants de son superviseur à son égard, elle s'est rendue compte de difficultés qu'elle risquerait de confronter sur le marché de l'emploi en travaillant pour une tierce personne. Elle a choisi d'entreprendre un travail autonome.

Cette étude est une recherche inductive qui a permis de cerner de manière synthétique les expériences des discriminations que connaissent les femmes congolaises au Canada. Je peux ici me permettre de faire l'hypothèse que cela peut aussi être généralisé à d'autres femmes, peu importe leurs origines. Il serait intéressant de pousser l'étude loin et comparer les expériences des immigrantes africaines avec des Européennes et des Nord-américaines, etc.

D'où entre autres la pertinence de cette recherche qui pourrait permettre aux décideurs et organismes gouvernementaux qui viennent en charge aux femmes immigrantes de trouver une manne d'informations pour développer des outils pédagogiques pouvant les aider à intégrer de façon efficace sur le marché de l'emploi.

4.3 Limite de la recherche

Ma recherche présente une limite, particulièrement celle liée au nombre restreint des participantes, ce qui est chose courante dans une recherche qualitative. De ce fait, on ne peut prétendre généraliser les résultats à toute la population des femmes congolaises qui sont nées ou ont émigré au Canada. L'échantillon est composé de vingt femmes congolaises, alors que les Congolaises sont nombreuses à choisir le Canada comme pays d'immigration. Grâce aux statistiques sur les Congolais dans la province du Québec, j'ai

appris qu'« entre 1996-2000, ils étaient près de 3 000 Congolais (1 373 femmes et 1 438 hommes) qui avaient été admis par le Québec » (Arsenault, 2003, p. 123). Notez bien que ce ne sont là que les femmes congolaises résidentes du Québec.

J'espérais ainsi en 2014 inviter plus que vingt femmes congolaises à participer à mon étude, car je suis convaincue que treize ans plus tard, le Canada a accueilli davantage de femmes congolaises, et ce, étant donné les situations d'instabilité dans leur pays. Je rappelle que ces situations d'instabilité sont en grande partie les raisons pour lesquelles plusieurs d'entre elles sont obligées de quitter leur pays d'origine et aller se réfugier dans différents pays dont le Canada, pour fuir les atrocités qui déstabilisent leur pays mettant en danger leurs vies et celles de leurs familles. Actuellement, en 2017, la situation de Congolaises au Congo reste précaire, étant donné les préparations de prochaines élections présidentielles qui ont déjà commencé à faire des victimes. L'insécurité au Congo fait en sorte que nombre de femmes se sentent menacées, si bien qu'elles comptent parmi les milliers de demandeurs d'asile qui espèrent ainsi obtenir un droit d'asile au Canada. Il faut cependant dire que le temps d'attente pour obtenir ce privilège est très long et exige beaucoup de persévérance. Ce qui accentue la crainte de plusieurs femmes déjà aux prises par les problèmes de viols et agressions. À titre d'exemple, comme l'indique le Centre d'immigration Canada (CIC) sur le traitement des demandes d'asile, l'évaluation initiale d'une demande peut aller jusqu'à 8 mois, alors que pour arriver à une décision finale, un réfugié peut attendre jusqu'à 10 mois (Gouvernement du Canada, 2016).

Je rappelle que le but principal de cette thèse était de céder la parole aux femmes congolaises pour qu'elles me parlent de leurs expériences de recherche de travail au Canada. Je voulais ainsi comprendre comment elles expliquent leurs expériences

difficiles sur le marché de l'emploi en lien avec les marqueurs identitaires de l'intersectionnalité, dont la couleur de peau, le sexe et l'origine ethnique. Grâce à des entrevues approfondies, ce but a été atteint et la redondance des informations recueillies lors de leurs témoignages ont souligné le fait que certaines difficultés étaient communes. Leurs discours et témoignages qui, soit dit en passant, étaient enrichissants pour moi, quoiqu'ils fussent par moment chargés d'émotions dues aux souvenirs de leurs péripéties. Les expériences de ces femmes m'ont permis de me replonger dans les souvenirs de mon propre parcours de recherche de travail. Certains obstacles et épreuves rencontrés par ces dernières ont été similaires à mon parcours professionnel. En plus d'enrichir ma connaissance sur leurs expériences, j'ai pu établir un rapport de réflexivité par rapport aux difficultés et épreuves que j'ai eues à confronter.

Ainsi, mon expérience difficile de recherche d'emploi au Canada vient s'ajouter aux témoignages de vingt Congolaises qui sont passées par les mêmes épreuves que moi et qui témoignent comment au Canada, trouver un travail quand on est une femme, de couleur de peau noire et d'origine ethnique africaine présente un grand défi au point où, si on veut intégrer le marché de l'emploi, il faut développer plusieurs stratégies, car les obstacles peuvent se présenter à n'importe quelle étape d'un parcours professionnel.

Comme femme immigrante au Canada, je me suis rendue compte que les femmes noires ne sont pas à l'abri des discriminations, racisme, mythes et stéréotypes qui ont toujours existé au Canada et qui continuent à affecter les personnes originaires de l'Afrique, malgré l'image non-raciste que le Canada essaie de projeter au niveau international.

Comme je l'avais indiqué dans la note méthodologique, les expériences de recherche de travail varient d'une femme immigrante à une autre, chaque expérience de recherche de travail étant unique et singulière.

Les récits de ces femmes et la richesse de leurs témoignages me permettent d'illustrer la diversité des défis et obstacles que les femmes noires immigrantes rencontrent pour intégrer le marché de l'emploi au Canada.

4.4 Recommandations et pistes de solutions

Bien que le gouvernement canadien reconnaisse l'existence des discriminations et des injustices envers les personnes originaires de l'Afrique, notamment les femmes noires (CODP, 2005, p. 8-10), on se rend compte qu'il a échoué en ne parvenant pas à contrôler ni à freiner ce fléau qui ronge une partie de sa population.

Pour épauler ces femmes vulnérables dans leurs tentatives de lutter contre les inégalités, les dirigeants du Canada devraient les consulter, afin d'analyser comment ensemble ils peuvent trouver des solutions prometteuses qui permettraient à ces femmes de se sentir acceptées, incluses et intégrées sur le marché de l'emploi, comme le reste des citoyens canadiens. Autrement, leurs luttes sont vouées à un échec.

Je propose une piste de recherche prometteuse sur les discriminations envers les femmes noires : une étude expérimentale en partenariat avec les dirigeants canadiens et les différents groupes de femmes noires marginalisées. Le but de cette dernière serait de cerner les milieux propices à leurs discriminations pour ainsi trouver des solutions efficaces pour combattre ce mal qui déstabilise ces femmes qui pourtant apportent leur contribution au développement du Canada. Ceci permettrait de mieux sensibiliser la

population et à l'éduquer sur les effets des discriminations sur les personnes qui en sont victimes.

4.5 Conclusion générale

Je peux ainsi conclure que les discours et les témoignages des femmes congolaises m'ont permis de trouver réponse à ma question en comprenant, entre autres, comment elles expliquent leurs expériences difficiles sur le marché de l'emploi. Leurs récits font état des discriminations systémiques tant sur le plan scolaire, dans la communauté que sur le marché de l'emploi.

Quant à leur questionnement, à savoir les raisons pour lesquelles elles sont discriminées, elles le justifient par trois marqueurs identitaires de l'intersectionnalité, dont la couleur de peau, le sexe et leur origine ethnique.

Quelle est l'origine des discriminations envers les femmes noires africaines au Canada ? Pour répondre à cette question, un bref retour sur le passé colonial du Canada a permis de remonter sur les conditions d'exclusions et des discriminations, dont les personnes originaires de l'Afrique, ont été victimes durant la période de l'esclavage. Il apparaît que, malgré la fin de cette période sombre du Canada, les conséquences de comportements inégaux dont les Africains ont connu notamment l'exclusion sur le marché de l'emploi continuent à avoir de grandes conséquences sur eux. Le gouvernement canadien confirme les discriminations dont les noirs africains ont été victimes au cours de la traite des esclaves africains. Il montre également comment ces derniers ont été exclus de tous ses systèmes y compris sur le marché de l'emploi.

Je peux ainsi confirmer aux femmes qui cherchent à savoir d'où viennent leurs discriminations qu'elles ne sont en rien responsables de leurs expériences difficiles de recherche de travail au Canada. Comme j'ai pu le constater à travers la documentation sur le passé colonial du Canada, les discriminations dont les femmes noires africaines sont victimes au Canada ne datent pas d'aujourd'hui et ne sont pas apparues inopinément, mais elles prennent leurs sources loin dans l'histoire du Canada colonial.

Leur récent flux migratoire, qui les oblige à fuir les atrocités et les violences dans leur pays d'origine le Congo, n'a donc aucun rapport avec le fait que les portes du marché de l'emploi leur soient fermées. Les femmes congolaises ont donc raison de croire que les discriminations et les racismes auxquels elles sont confrontées sur le marché de l'emploi ne sont pas apparus soudain au 21^e siècle et qu'elles n'y sont pour rien. L'héritage colonial du Canada reste en toile de fond inconsciente en maintenant encore, d'une manière ou d'une autre, l'état de servitude et de subordination des femmes noires africaines, les hantant par moment dans leurs activités sociales ainsi que dans leurs démarches d'intégration du marché de l'emploi.

Les mêmes raisons pour lesquelles on excluait ouvertement les personnes originaires de l'Afrique sur le marché de l'emploi et dans la vie quotidienne aux siècles précédents, se poursuivent aujourd'hui encore, bien qu'au 21^e siècle les gens qui discriminent le font discrètement. Plusieurs Canadiens ne sont toujours pas prêts à accepter la présence des Africains notamment sur le marché de l'emploi où certains d'entre eux se font traiter des voleurs d'emplois.

Il reste que les effets des discriminations qu'ils soient directs ou indirects, ouverts ou non, ont des conséquences néfastes sur les personnes qui en sont victimes et leur famille.

Après les femmes autochtones, les femmes africaines sont les personnes les plus défavorisées de la société canadienne, ce qui a de grandes répercussions sur leur avenir et celui de leurs enfants.

Malgré tous leurs efforts, l'intolérance et le racisme envers ces femmes restent palpables tant sur le marché de l'emploi que dans la vie quotidienne, dont le milieu scolaire.

Pour conclure, la lutte de ces femmes reste immense et la victoire pour venir à bout des obstacles liés au racisme systémique n'est pas encore au bout du chemin. Pourtant, souvenons-nous que ces femmes ne demandent qu'à être considérées comme des personnes qui ont des sentiments et qui ont le droit d'aspirer à un rêve, dont celui d'avoir un travail pour mieux se sentir valorisées, se prendre en charge et contribuer à l'essor du Canada. Pourtant, ce rêve est difficilement accessible, à cause des nombreux obstacles mis sur leur chemin et en dépit de leurs efforts pour trouver et garder un emploi. Ce rêve n'est sans doute pas prêt à se réaliser pour plusieurs d'entre elles, car elles estiment qu'avoir un emploi en est la clef.

Bibliographie

ACTION TRAVAIL DES FEMMES, 2009. *La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impact chez les femmes immigrantes*. Rapport de recherche-action.

<http://www.cdeacf.ca/actualite/2009/11/19/reconnaissance-diplomes-competences-difficultes-impacts-chez>

AFRO CULTURE, 2016. République Démocratique du Congo.
<http://www.afroculture.ca/Pages/acCongoMain.php>

ANTIOPE, Nathalie, 2008. «Elsa Dorlin, dir., *Black Feminism. Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000* », *Questions de communication* [En ligne], 15 | 2009, mis en ligne le 16 janvier 2012.

<http://questionsdecommunication.revues.org/812>

ARCAND, Sébastien; NAJARI, Maher, 2010. *Situation des immigrants au marché du travail québécois*: bref portrait statistique. Pour le comité d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes.

http://rssmo.qc.ca/wp-content/uploads/2012/09/Situation-des-immigrants-au-marche-du-travail-quebecois_bref-portrait-statistique.pdf

ARSENAULT, Stéphanie, 2003. « La séparation et réunification familiales de dix femmes réfugiées congolaises » *Service social*, vol. 50, n° 1, p. 122-144.

<http://www.erudit.org/revue/ss/2003/v50/n1/006924ar.pdf>

BACHAND, Rémi, 2014. « L'intersectionnalité : dominations, exploitations, résistances et émancipation ». *Politique et Sociétés*, vol. 33, n° 1. Université du Québec à Montréal.

<http://id.erudit.org/iderudit/1025584ar>

BALS, Myriam, 1999. *Les domestiques étrangères au Canada. Esclaves de l'espoir*. Paris/Montréal. L'Harmattan, Logiques sociales, 240 p.

BALS M., ANDONIAN H., LAPALME J., CHAUSSÉ I., 2007. *N'ayez plus peur de la théorie! Apprenez-la facilement avec des études de cas*. BAICO Publishing. 186 p.

BARBER, Marilyn, 2015. « Le travail domestique ». Dans encyclopédie canadienne. Historica Canada.

<http://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/travail-domestique-historique/>

BERNIER, Christiane; ST-ONGE Renée, 2006. *Penser la santé de femmes dans la diversité*. Prise de parole. Agora, 213 p.

BERTAUX, Daniel, 2010. *Le récit de vie* - 3e édition. *L'enquête et ses méthodes*. Paris. Édition Armand Colin, 129 p.

BERTAUX, Daniel, 1980. « L'approche biographique, sa validité méthodologique, ses potentialités ». *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 27, no69, pp. 197-225.

BILGE, Sirma, 2009. « Théorisation féministe de l'intersectionnalité », *Diogène* 2009 /1 (n° 225), pp.70-88.

http://archives.cerium.ca/IMG/pdf/Bilge-Theorisations_feministesmini.pdf

BOURDIEU, Pierre et al., (1993). *La misère du monde*. Paris : Seuil, p 947.

BLACK LIVES MATTERS (BLM), 2016. « Le temps. Le mouvement Black Lives Matters expliqué en trois minutes ».

<https://www.letemps.ch/monde/2016/07/11/mouvement-black-lives-matter-explique-trois-minutes>

CANADA, MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN, 2005. *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme – une vue d'ensemble*.

<http://publications.gc.ca/collections/Collection/CH34-7-2005-1F.pdf>

CANADA, 2012. « *L'intimidation chez les 4 à 11 ans* ».

<http://canadiensensante.gc.ca/security-securite/violence/learn-about-renseignez-vous/types/bullying-intimidation/age4-11-fra.php>

CORBEIL, Christine et Isabelle, MARCHAND, 2007. « L'intervention féministe intersectionnelle : un nouveau cadre d'analyse et d'intervention pour répondre aux besoins pluriels des femmes marginalisées et violentées ».

http://www.unites.uqam.ca/arir/pdf/interventionfeminineintersectionnelle_marchand_corbeil.pdf

CYBERSOLIDAIRES, 2005. « Quelques femmes noires ».

http://cybersolidaires.typepad.com/ameriques/2005/02/quelques_femmes.html

CYBERSOLIDAIRES, 2005. « Le Revenu de femmes noires au Canada ».

http://cybersolidaires.typepad.com/ameriques/2005/12/le_revenu_des_f.html

CRENSHAW, Kimberlé Williams, 2005. « Cartographie des marges: intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, No. 39, 2005, pp.51-82.

<http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2005-2-page-51.htm>

CHAXEL S., FIORELLI C., MOITY-MAIZI P., 2014. « Les récits de vie : outils pour la compréhension et catalyseurs pour l'action », *Revue ¿ Interrogations ?*, N°17. L'approche biographique.

<http://www.revue-interrogations.org/Les-recits-de-vie-outils-pour-la>

CHICHA, Marie-Thérèse, 2009. *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Montréal, Fondation Canadienne des relations raciales.

<http://www.im.metropolis.net/medias/MTChichaMirageEgaliteResume.pdf>

CHUI, Tina et Hélène, MAHEU, 2011. *Les femmes de minorités visibles*. Composante du produit no 89-503-X au catalogue de Statistique Canada Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe.

<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11527-fra.pdf>

DAVIS, Kathy, 2015. « L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe », *Les cahiers du CEDREF*, 20 | 2015, mis en ligne le 15 juin 2015. <http://cedref.revues.org/827>

de CURRAIZE, Yves; HUGOUNENQ, Réjane (2004). « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination ». L'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), p.193-224.

<http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/7-90.pdf>

DESCARRIES, Francine, 2013. « Féministes, gare à la dépolitisation! » *Relations*, n° 762, 2013, pp. 17-20.

<http://id.erudit.org/iderudit/68263ac>

DIOP, Djibril, 2008. « Émigration africaine en Amérique du Nord : l'exemple canadien, un cas à part ». *Revue Hommes et Migrations* n°1274 juillet-Aout 2008, pp.168-179.

pphenheimer.mcgill.ca/IMG/pdf/Djibril_Immigration_Afrique-Canada.pdf

DORLIN, Elsa, 2012. « L'Atlantique féministe. L'intersectionnalité en débat » Dans Papeles del CEIC, 2012 # 83.

<http://www.identidadcolectiva.es/pdf/83.pdf>.

DORLIN, Elsa, 2005. « De l'usage épistémologique et politique des catégories de « sexe » et de « race » dans les études sur le genre », *Cahiers du Genre* 2005/2 (n° 39), p. 83-105.

<http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2005-2-page-83.htm>

DRIEDGER, Leo et Howard, PALMER, 2003. « Préjugés et discrimination au Canada ». Dans encyclopédie canadienne.

<http://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/prejudice-and-discrimination/>

DUMONT-JOHNSON, Micheline, 1982. « Féministes de naguère et d'aujourd'hui : l'indispensable solidarité ». *Québec français*, n° 47, 1982, p. 19-21.

<http://www.erudit.org/culture/qf1076656/qf1210782/56939ac.pdf>

EID, Paul, 2012. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : Résultats d'un «Testing» mené dans le grand Montréal.*

http://www.cdpedj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf

Encyclopédie canadienne, 2015. Historica Canada. « Noires et militantes pour la liberté».

<http://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/exhibit/black-female-freedom-fighters/#2>

Encyclopédie canadienne, 2008. Historica Canada. « Rose Fortune».

<http://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/rose-fortune/>

GUILLEUX, Céline, 2015. « Les discriminations multiples et croisées », Colloque, Calenda. <http://calenda.org/338928>

HARPER, Élisabeth, 2012. *Regard sur l'intersectionnalité*, Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes. Montréal. Collection Études et analyses (Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes), CRI-VIFF, no 44.

http://www.criviff.qc.ca/upload/publications/pub_06112012_83352.pdf

HUMAN RIGHTS WATCH (2009). *Les soldats violent, les commandants ferment les yeux*. Violences sexuelles et réforme militaire en République démocratique du Congo.

http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/drc0709frwebwcover_0.pdf

HYPOLITE, Ismaëlie, 2012. « Contribution au développement socioéconomique de la région d'Edmonton par les femmes africaines noires francophones immigrées entre 2000 et 2006 ».

International Journal of Canadian Studies / *Revue internationale d'études canadiennes*, n°45-46, 2012, pp. 239- 259.

<http://www.erudit.org/revue/ijcs/2012/v/n45-46/1009905ar.pdf>

HOLMES, Nancy, 1997. *Les lois sur les droits de la personne au Canada et la Charte : guide comparatif*. Direction de la recherche parlementaire.

<http://publications.gc.ca/Collection-R/LoPBdP/MR/mr102-f.htm>

Institut canadien de recherche sur les femmes, 2003. « Les femmes immigrantes et réfugiées ». ICREF, n° 5.

<http://www.criaw->

[icref.ca/sites/criaw/files/Femmes%20immigrantes%20et%20r%C3%A9fugi%C3%A9es.pdf](http://www.criaw-icref.ca/sites/criaw/files/Femmes%20immigrantes%20et%20r%C3%A9fugi%C3%A9es.pdf)

IMBOUA, Ginette, 2012. *Discrimination raciale au sein des femmes immigrantes sur le marché du travail : le cas des minorités visibles et des minorités non-visibles de Montréal*. Mémoire de maîtrise. Université d'Ottawa, 80 p.

http://www.ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/22843/3/Imboua_Ginette_2012_memoire.pdf

JAMES, W et ST. G. WALKER, 2013. « Canadiens noirs ». Dans encyclopédie canadienne. Historica Canada.

<http://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/black-canadians/>

JAUNAIT, Alexandre; CHAUVIN, Sébastien, 2012. « Représenter l'intersection. Les théories de l'intersectionnalité à l'épreuve des sciences sociales ». *Revue française de science politique*, 1/2012 (Vol. 62), pp. 5-20.

<http://www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2012-1-page-5.htm>

KOMOÉ, Maraki, 2005. *L'intégration des femmes immigrantes au marché du travail au Québec*. Mémoire de maîtrise. Université du Québec à Montréal, 162 p.

http://www.irec.net/upload/File/memoires_et_theses/504.pdf

LY, Aoua Bocar, 2007. Être femme et noire africaine au Québec.

<http://www.continentpremier.com/?article=1211&magazine=36>

MARTUCELLI, Danilo et François, de SINGLY, 2009. *Les sociologies de l'individu, sociologies contemporaines*. Paris : Armand Colin, coll. « 128 », 2009, 127 p.

MIANDA, Gertrude, 1998. « Être une immigrante noire africaine francophone à Toronto : vécu et perception des rapports de genre » *Reflets: revue d'intervention sociale et communautaire*, vol. 4, n° 1, 1998, pp. 34-52.

<http://www.erudit.org/revue/ref/1998/v4/n1/026196ar.html>

MOFFETTE, David, 2010. Mondialisation et violence sexiste : Le cas des travailleuses domestiques migrantes au Canada.

<http://cips.uottawa.ca/wp-content/uploads/2011/10/Moffette.pdf>

MOUFFLET, Véronique, 2008. « Le paradigme du viol comme arme de guerre à l'Est de la République démocratique du Congo », *Afrique contemporaine*, 2008/3 (n° 227), pp. 119-133.

<http://www.cairn.info/revue-afrique-contemporaine-2008-3-page-119.htm>

NAVES, Marie-Cécile (2016). L'inégalité du fait de l'apparence.

<http://egalites.blogs.liberation.fr/2016/02/17/la-discrimination-par-lapparence-physique/>

NIKUZE, Christine, 2011. *Stratégies d'intégration professionnelle de femmes d'Afrique subsaharienne au Québec*. Mémoire de maîtrise. Université du Québec à Montréal, 146 p. <http://www.archipel.uqam.ca/4137/1/M11974.pdf>

ONTARIO. COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, 2005.
Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale.
http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_and_guidelines_on_racism_and_racial_discrimination_fr.pdf

ORGANISATION INTERNATIONNALE DE TRAVAIL, 2016. *D'importantes disparités subsistent entre hommes et femmes sur les marchés du travail dans le monde.*
 Journée internationale de la femme 2016.
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_457268/lang--fr/index.htm

PARVIS DU MÉMORIAL DE L'ABOLITION DE L'ESCLAVAGE. NANTES, 2013.
Dix femmes puissantes. Portraits de femmes en lutte contre l'esclavage colonial.
<http://memorial.nantes.fr/pdf/Catalogue-expo-web.pdf>

PIERRE, Myrlande, 2005. « Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état des lieux ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, n° 2, pp. 75-94.
<http://www.erudit.org/revue/nps/2005/v17/n2/011227ar.pdf>

PAILLÉ, Pierre, 1994. « L'analyse par théorisation ancrée » *Cahiers de recherche sociologique*, n° 23, 1994, pp. 147-181.
<http://id.erudit.org/iderudit/1002253ar>

PIRES, Alvaro, 1997. « Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique », dans *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal : Gaëtan Morin, Éditeur, 1997, 405 p.
http://classiques.uqac.ca/contemporains/pires_alvaro/echantillonnage_recherche_qualitative/echantillon_recherche_qual.pdf

PLANTE, Nathalie., BASSOLÉ, Angèle., HAMBOYAN, Hoori., KÉRISIT, Michèle et YOUNG, Marta, 2005. « L'impact du conflit armé sur l'intégration de femmes immigrantes et des réfugiées francophones en Ontario». *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, vol. 11, n° 1, pp. 178-186.

<http://www.mofif.ca/pdf/mofif--2004-03--impact.du.conflit--rapport.pdf>

QUÉBEC. IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES, 2006. *Portrait statistique de la population immigrée née en République démocratique du Congo recensée au Québec en 2006*.

<http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/publications/fr/diversite-ethnoculturelle/com-congo-2006.pdf>

QUÉBEC. CENTRE INTERNATIONAL DE SOLIDARITÉ OUVRIÈRE. (CISO), 2012. *Trousse d'information sur le droit international et l'action syndicale. Les aides familiales résidentes au Québec et au Canada*.

<http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/CISO-Fiche-B4.pdf>

QUÉBEC. COMMISSION DE DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, 2011. *Discrimination systémique à l'égard de travailleuses et travailleurs migrants*.

http://www.cdpdj.qc.ca/publications/Avis_travailleurs_immigrants.pdf

RADIO CANADA, 2011. RDC : Plus d'une centaine de femmes victimes de viols de guerre, selon l'ONU et MSF.

<http://www.radio-canada.ca/nouvelles/International/2011/06/23/016-viol-rd-congo-arme-guerre.shtml>

SANSÉAU, Pierre-Yves, 2009. « Les récits de vie comme stratégie d'accès au réel en sciences de gestion : pertinence, positionnement et perspectives d'analyse». *Recherches qualitatives* vol .25(2), 2005, pp. 33-57.

<http://ipmsh.achanez.profweb.ca/wpcontent/uploads/2009/01/recitdeviegestionysanseau.pdf>

TOUPIN, Louise, 1997. « Les courants de pensée féministe ». Dans Qu'est que le féminisme ? Trousse d'information sur le féminisme québécois des 25 dernières années. Édition 1998.

http://classiques.uqac.ca/contemporains/toupin_louise/courants_pensee_feministe/courants_pensee_feministe.pdf

TSHINGI, Kueno Ndombasi, 2012. « La diaspora congolaise : Un plus ou un moins pour la RDC ?

http://www.congovision.com/nouvelles2/Dr_Ndombasi_diaspora_congolaise.pdf

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE, 2014. Féminisme. Dans Perspective Monde

<http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMDictionnaire?iddictionnaire=1503>

ZOTIAN, Elsa, 2013. « L'intersectionnalité et les pratiques sociales », Appel à contribution, *Calenda*. <http://calenda.org/240266>

ANNEXE 1: RECRUTEMENT



935 Ramsay Lake Road
Sudbury, ON P3E 2C6

Formulaire de consentement pour les participantes

Titre du projet : « Il faut se battre » : Les expériences de femmes congolaises sur le marché de l'emploi au Canada. Récits de vie.

Directeurs : Dr. Rachid Bagaoui et Dr. Pierrot Ross-Tremblay
Faculté des Sciences sociales
Département de Sociologie
Université Laurentienne de Sudbury

Étudiante : Nsimire Namululi
Étudiante à la Maîtrise
Faculté des Sciences sociales
Département de Sociologie
Université Laurentienne de Sudbury

Je m'appelle Nsimire Namululi. Je suis étudiante en maîtrise en sociologie et je sollicite votre participation sur la recherche nommée ci-haut sous la supervision des professeurs Rachid Bagaoui et Pierrot Ross-Tremblay.

Le but de notre étude est de comprendre les expériences de travail des femmes congolaises au Canada en lien avec les déterminants de discrimination comme le sexe, la couleur de la peau et l'origine ethnique. Nous voulons ainsi analyser les points de vue de ces femmes en lien avec ce qu'elles ont vécu comme obstacles et défis avant leur recherche d'emploi, durant la recherche de l'emploi et en cours de l'occupation de l'emploi. Nous voulons également savoir les stratégies qu'elles ont adoptées comme moyen de contournement pour parvenir à trouver le travail et le garder.

Votre participation consistera essentiellement à répondre aux questions en rapport avec vos expériences de travail au Canada et nous dire ce que vous avez connu comme obstacles, défis, etc., et les stratégies que vous avez adoptées pour trouver un emploi et le garder.

Votre participation est volontaire et vous pouvez vous retirer de la recherche à n'importe quel moment. Vous serez enregistrée lors de notre entretien d'une durée d'environ deux heures. Cette durée dépendra bien entendu des informations que vous avez à me confier. Dans le cas où vous désirez avoir plus de temps pour l'entrevue, nous pouvons continuer notre entretien immédiatement ou le reporter à une autre fois, selon votre disponibilité et l'endroit de votre choix. Je tiens à vous assurer de la confidentialité de toutes les informations que vous me fournirez. Vos noms et coordonnées ne seront mentionnés nulle part et ces derniers ne seront pas utilisés dans les enquêtes. Des mêmes les noms vos employeurs actuels et antérieurs ne seront divulgués nulle part.

Les données recueillies durant cette recherche ne serviront que pour la cause de cette étude. Les entrevues enregistrées, notes sur papiers, dans un premier temps et transcrites en deuxième temps sur les disques amovibles et ordinateurs seront conservées d'une façon sécuritaire. Tous les documents portant vos coordonnées et informations personnelles telles que vos adresses et numéro de téléphone ainsi que la clé USB sur laquelle sera enregistré notre entretien seront entreposés dans ma maison, dans un coffre-fort personnel muni d'une combinaison de numéros dont moi seule dispose.

Une fois l'étude complétée, toutes les informations sur notre entretien seront détruites. Les informations se trouvant sur la clé USB seront également effacées.

Une seule entrevue est prévue sauf en cas de non-satisfaction des deux parties (interviewée et intervieweuse). Dans telles circonstances, on programmera une deuxième entrevue.

Les risques pour cette recherche sont minimes, mais si un malaise de nature psychologique advient pendant ou après notre entretien, nous vous inviterons à consulter un professionnel de la santé situé dans la ville dans laquelle vous vous situez. Mais aussi, je pourrai au besoin vous accompagner consulter ce professionnel si un malaise survient lors de notre entretien.

Différents centres et organismes qui peuvent vous apporter du soutien psychologique ou tout simplement de l'écoute si vous en avez besoin sont disponibles dans votre ville. Ces services sont gratuits, confidentiels et disponibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Voici les coordonnées de ces organismes:

Sudbury

Centre Horizon Santé Nord. Sudbury Mental Health

Crisis intervention program au 127 Rue Cedar. Téléphone : 705-6754760

Vous pouvez aussi selon votre souhait, parler à un professionnel au Centre des femmes de Sudbury au 705-673-1916 ou 1-888-869-9970 ou avec Femaide au 705 677-0001

Ottawa

Centre de détresse d'Ottawa et région. 295 Rue Meltcafe. Téléphone : 613-238-1089 ou avec Tel-Aide Outaouais au 613-741-6433

Montréal

Centre de crise : Portail Santé de Montréal. Toute une liste est disponible selon la partie de la ville où vous habitez. Par exemple vous pouvez communiquer avec L'Autre maison au 514-768-7225 ou tout simplement info santé au 811.

Toronto

Le Centre des Femmes Francophones du Nord-Ouest de l'Ontario

Téléphone : 1-877-536-2433

Le Centre Oasis des Femmes au 465 Rue Yonge au 416-591-6565 ou 1-877-FEMAIDE

Si vous avez besoin de questions supplémentaires en lien avec ma recherche, vous pouvez communiquer directement avec moi au 705-673-6669 ou au courriel : NX_namululi@laurentienne.ca.

Vous pouvez aussi contacter mes directeurs, Rachid Bagaoui au 705.675.1151 ext 4226 ou Pierrot Ross-Tremblay 705.675.1151 ext. 4227.

Pour ce qui concerne l'éthique par rapport avec ma recherche, vous pouvez communiquer avec l'officier éthique, madame Robin Graig au numéro de téléphone 705-675-1151 ext 3213.

Nsimire Namululi
Étudiante, M.A.
Université Laurentienne
935 Ramsey Lake Road
Sudbury, ON P3E 2C6

Nsimire Namululi

Le 9 mars 2015

Signature

Date



Je suis informée que ma participation à cette étude est complètement volontaire et que je peux m'y soustraire si je ne me sens pas à l'aise de poursuivre l'entretien à n'importe quel moment. Si jamais je me sens mal à l'aise à l'une des questions, je suis libre de ne pas y répondre.

Aussi, j'ai été rassurée par l'étudiante que si la tournure de l'entrevue ne me convient pas, je peux me retirer quand je veux et sans inconvénient. Je suis rassurée que toute information à caractère confidentielle (pseudonyme) que je partagerai avec elle reste strictement confidentielle entre moi et elle. De même, mon identité ne sera pas dévoilée et mon nom n'apparaîtra nulle part dans les documents.

Ma participation à cette recherche améliorera, j'espère, les connaissances sur le sujet en permettant à la société canadienne de comprendre entre autres les défis et les obstacles des expériences de travail de femmes congolaises au Canada ainsi que les différentes stratégies et astuces de contournements que ces dernières adoptent pour trouver un emploi et le garder.

Quant aux organismes et chefs d'entreprises qui embauchent du personnel, j'espère que les résultats de cette étude les aideront à limiter de barrières discriminatoires dans leurs procédures d'embauche qui pénalisent plusieurs personnes compétentes dont nous, les femmes Congolaises.

Je, accepte de participer à cette recherche menée par madame Nsimire Namululi, étudiante à l'Université Laurentienne de Sudbury, faculté des Sciences sociales, département de sociologie.

Pour toute question touchant les aspects déontologiques du projet, vous pouvez contacter le département de sociologie. Pour de plus amples renseignements sur l'étude ou votre participation à celle-ci, vous pouvez me joindre au 705-673-6669. Vous pouvez aussi contacter mes directeurs, Rachid Bagaoui au 705.675.1151 ext 4226 ou Pierrot Ross-Tremblay 705.675.1151 ext. 4227.

Une fois la recherche complétée, vous pourriez obtenir les résultats de notre recherche selon votre demande. Pour ce faire, vous devez me laisser vos coordonnées et me signaler la manière dont vous souhaitez acquérir ces derniers.

Signature de la participante: Fait à Le

Nsimire Namululi (étudiante): Fait à Le

ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTREVUE

ENFANCE/VIE DE QUARTIER

Pour commencer, on va aborder la question de votre enfance et de l'endroit où vous avez passé votre enfance. Pouvez-vous me décrire cet endroit? Dans quel type de logement habitiez-vous? Combien d'années aviez-vous vécues à cet endroit? Combien de personnes occupaient le logement? Quelle était l'atmosphère de la maison? Dans quel quartier habitiez-vous et quelles étaient vos relations avec vos voisins? Aviez-vous des amis d'enfance? Avez-vous eu la chance de revoir ces amis?

LES GRANDS PARENTS ET LES PARENTS

Avez-vous connu vos grands-parents? Quel âge ils avaient? Où vivaient-ils? Quelles étaient leurs occupations? Vous rendaient-ils visite? Avez-vous habité avec vos grands parents? Quels souvenirs gardez-vous de vos grands-parents? J'aimerais vous entendre parler de vos parents. Commençons par votre père. Quel est le nom de votre père? À quel endroit il est né? Combien de frères et sœurs qu'il avait? Quel âge a-t-il? Est-il toujours vivant? Comment pouvez-vous me le décrire? Étiez-vous proche de lui? Était-il affectueux? Votre père avait-il été aux études? Quelle était son occupation? Quel souvenir gardez-vous de votre père? Était-il facile à aborder? Lui arrivait-il d'être fâché contre vous? Est-il toujours proche de vous? À quel âge était-il est décédé? De quoi est-il décédé? Comment s'appelle votre mère? Quel âge a-t-elle? Quelle fonction avait-elle avant d'avoir les enfants? Étiez-vous proche de votre mère? Était-elle affectueuse? Quel souvenir gardez-vous d'elle? Arriviez-vous de vous disputer avec elle? Quels sont les conseils que votre mère vous a donnés et que vous partagez aujourd'hui avec vos filles?

FAMILLE

Combien d'enfants vos parents ont-ils eus? Quel rang occupiez-vous dans votre famille? À part vos frères et sœurs, vos parents ont-ils élevé d'autres enfants? Où habitent vos frères et sœurs? Sont-ils mariés? Gardez-vous contact avec eux? Combien de nièces et neveux avez-vous? Quelles sont vos relations avec ces derniers? Comment était l'ambiance dans la famille les temps de fêtes? Aviez-vous des réunions de famille? Comment étaient vos échanges lors de ces réunions?

ÉCOLE/SOCIABILITÉ À L'ÉCOLE

Pouvez-vous me résumer rapidement votre parcours éducatif avant d'arriver au Canada? Dans quels établissements aviez-vous étudié? Dans quels systèmes scolaires (privé, public, catholique, laïque, lycée, internat)? Qui avait la décision de vos choix scolaires? Qui était responsable de vos études? En règle générale quelle était votre attitude vis-à-vis de l'école? Étiez-vous excellente dans certaines matières?

Aviez-vous des encouragements de la part de vos parents et vos frères et sœurs? Quelles étaient vos relations avec vos collègues de classes?

PARENTS/FAMILLE/RESSOURCES FINANCIÈRES

Y a-t-il des moments où la vie était difficile économiquement pour vos parents? Pouvez-vous me donner des exemples précis? Aviez-vous souffert de ces conditions? Quelles étaient les ressources financières de vos parents? Quelles étaient leurs professions? Étaient-ils engagés politiquement? Quelles étaient leurs opinions politiques? Quelles sont les conditions économiques actuelles de vos parents?

ÉTUDES SUPÉRIEURES

Aviez-vous fait des études supérieures? Pouvez-vous me décrire rapidement votre parcours d'études supérieures?

Qui était responsable de vos frais scolaires? Aviez-vous eu à vous déplacer loin de votre famille? Aviez-vous résidé dans un campus? Comment aviez-vous effectué la transition de l'école secondaire vers études supérieures? Vos parents vous visitaient-ils à l'université? Sur quelle fréquence voyiez-vous les membres de votre famille? Gardez-vous de bons souvenirs de vos études supérieures? Vos frères et sœurs ont-ils aussi effectué des études supérieures? Quels ont été leurs parcours scolaires? Quelle était l'attitude de vos parents au fait que vous deviez quitter la famille pour les études supérieures loin de la famille?

PARCOURS PROFESSIONNEL AVANT MIGRATION

Pouvez-vous me résumer rapidement votre parcours professionnel avant la migration. Aviez-vous eu à travailler dans votre pays? Dans quel domaine de travail étiez-vous? Votre conjoint vous soutenait-il dans votre réalisation professionnelle? Comment arriviez-vous à concilier la famille et votre emploi? Comment étiez-vous perçue de travailler et de laisser vos enfants sous la charge d'une autre personne? Quelle est votre opinion de la place de femmes sur le marché de l'emploi? Sur le plan de votre culture, la femme a-t-elle les mêmes droits de travailler qu'un homme?

MIGRATION

Pouvez-vous me dire brièvement les motivations de votre migration et les pays dans lesquels vous aviez transité avant de venir au Canada?

À quel moment aviez-vous envisagé de migrer? Quelles ont été les causes de votre migration? Il y a-t-il d'autres membres de votre famille qui avaient migré? Aviez-vous voyagé seule ou avec votre conjoint et les enfants? Comment aviez-vous financé votre voyage? Aviez-vous eu du soutien économique d'une tierce personne pour concrétiser votre projet de voyage? Comment vous sentiez-vous à l'idée de quitter votre pays? Aviez-vous eu de remords et de culpabilité en quittant votre pays? Saviez-vous où aller? Aviez-vous quelqu'un pour vous attendre? Était-ce un voyage d'une courte durée ou un voyage définitif? De quoi avait l'air votre plan de voyage?

Comment décrivez-vous votre premier jour au Canada? Le Canada était-il comme vous, vous l'imaginiez, ou bien vous avez eu une autre impression? Qu'est-ce qui vous a marqué positivement et négativement? Aviez-vous eu des illusions sur l'idée que vous aviez du Canada? Quelles ont été vos premières impressions sur le pays? Aviez-vous eu des chocs culturels? Quels ont été vos premiers chocs culturels? Il y avait-il quelqu'un pour vous faciliter dans vos démarches de recherche d'un appartement et d'autres courses? Après combien de temps vous êtes-vous sentie intégrée? Vous sentez-vous chez vous ici au Canada?

RETOUR SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL AU CANADA

Pouvez-vous me décrire brièvement votre parcours professionnel. Aimez-vous votre travail actuel? Qu'est-ce qui vous plaît de votre travail actuel? Quels sont les défis et les obstacles que vous avez rencontrés pour trouver de l'emploi au Canada? Est-ce que vous avez refusé une opportunité de l'emploi à la suite de vos contraintes familiales? Comment êtes-vous parvenue à concilier la famille et votre profession? Avez-vous eu du soutien de votre conjoint pour votre réalisation professionnelle? Aviez-vous été obligée de retourner aux études afin de trouver du travail? Vous sentez-vous bien intégrée dans votre milieu de travail? Quelles ont été vos relations avec vos employeurs et vos collègues de travail? Comment sont vos rapports avec les autres personnes avec lesquelles vous interagissez sur le plan professionnel? Avez-vous déjà été victime de discriminations à la suite de la couleur de votre peau, de vos origines africaines ou du fait que vous soyez une femme? Avez-vous déjà fait face aux préjugés et stéréotypes adressés à votre égard? Quels sont les stratégies et les moyens que vous avez développés pour faire de la résilience et rebondir devant les obstacles et les défis rencontrés? À quoi attribuez-vous la cause

des discriminations systématiques dont sont victimes les femmes immigrantes congolaises au Canada? Que pensez-vous de la main-d'œuvre de femmes d'origine congolaise au Canada? Pensez-vous que les femmes congolaises ont leur place dans la société canadienne? Comment vous considérez-vous en tant que femme, de couleur de la peau noire et d'origine africaine dans la société canadienne? Quels sont les conseils que vous donneriez à d'autres femmes immigrantes et congolaises qui auront à vivre les difficultés que vous avez connues?

ANNEXE 3 : APPROBATION ÉTHIQUE



CERTIFICAT D'APPROBATION DÉONTOLOGIQUE POUR LA CONDUITE D'UN PROTOCOLE IMPLIQUANT LA PRÉSENCE DE SUJETS HUMAINS Comité éthique de la Recherche de l'Université Laurentienne

Le présent certificat confirme que le projet identifié ci-dessous a obtenu une approbation déontologique du Comité déontologique de l'Université Laurentienne (CÉRUL). La date de votre approbation déontologique, la date de votre prochain rapport, les dates de renouvellement(s) et modifications (si s'appliquent) ainsi que toute condition particulière sont indiquées dans le tableau qui suit.

TYPE D'APPROBATION / Nouvelle X / Modifications au projet / Demande de prolongation	
Nom(s) du ou des chercheur(s)/collaborateur(s) École/ Département	Nsimire Namululi, Rachid Bagaoui et Pierrot Ross-Tremblay, superviseurs, Sociologie
Titre de la soumission	« Il faut se battre » : Les expériences de femmes congolaises sur le marché de l'emploi au Canada
Numéro de référence	2015-03-02
Date de l'approbation originale	24 mars, 2015
Date de l'approbation de l'extension ou des modifications (<i>si s'applique</i>)	
Date du prochain rapport	Avril, 2016
Condition(s) placée(s) sur le projet	

Un rapport annuel ou final est requis (date indiquée comme étant celle de la fin du projet sur votre demande). Tout projet doit faire l'objet au moins l'objet d'un rapport annuel soumis au CÉRUL. Si votre projet devait se poursuivre au-delà de la durée de l'approbation déontologique, vous devrez soumettre une demande d'extension auprès du CÉRUL en remplissant le formulaire de suivi annuel. Comme il est indiqué sur le formulaire d'approbation déontologique, il faudra soumettre au Comité toute modification ayant trait aux questions ou aux procédures. Si vous souhaitez modifier le contenu de votre protocole déontologique, vous devrez utiliser le formulaire du suivi annuel. Le CÉRUL vous souhaite de francs succès dans vos entreprises de recherche en vous rappelant de respecter en tout temps les politiques de l'ÉPTC.

Rosanna Langer, Présidente
Comité Éthique de la Recherche

ANNEXE 4 : SUITE DES ENTREVUES

A1 : Je trouve qu'encore aujourd'hui, les femmes noires vivent des injustices surtout parce qu'elles sont noires et immigrantes. Même les filles qui naissent ici doivent faire face aux inégalités raciales qui existent dans nos sociétés. En tout cas moi, j'ai plusieurs fois été victime de discrimination raciale. Je ne peux pas te dire combien j'ai souffert à l'école primaire puisque j'étais noire. Il n'y avait pas beaucoup d'élèves de race noire. Nous étions en nombre minimal et il nous arrivait à moi et les autres élèves noirs d'avoir certains élèves dont les garçons qui nous embêtaient et nous appelaient par des noms. Parfois ils nous appelaient «chocolat».

A2 : J'ai eu à travailler comme caissière, mais mon expérience a été douloureuse. J'ai été victime des discriminations et du racisme de la part de me trois collègues de travail qui étaient vraiment très méchantes en mon égard et qui m'avait accusée de vol du contenu de la caisse enregistreuse. Ce qui n'était pas vrai.

Elles ne voulaient pas que je dise un mot. Je les entendais ricaner quand je faisais la caisse. Elles étaient supposées m'aider comme pour faire de l'emballage quand je servais un client, mais au contraire, elles parlaient derrière mon dos si fort que je pouvais les entendre. J'avais tellement supporté qu'un jour j'ai craqué. L'une de filles avait volé de l'argent de la caisse le jour que je devais faire la fermeture et s'est complètement tu. Elles savaient bien que j'avais de la misère à balancer la caisse et avaient profité de ma vulnérabilité. Heureusement pour moi, il y avait une caméra dans la boutique qu'aucune de nous n'était au courant.

A3 : Je me souviens un jour un élève m'avait traité de chocolat. Imagine te faire appeler chocolat. J'avoue que c'est bon le chocolat, mais si tu te fais traiter de chocolat, ça fait du mal à quelque part et tu n'as même plus envie de manger le chocolat. Je me faisais aussi scruter comme une extraterrestre par les autres élèves. C'est comme s'ils n'avaient jamais vu un noir. À la récréation, il y a des élèves qui ne se gênaient pas de venir me toucher pour voir si j'avais de la saleté sur ma peau. En classe, je voyais que personne ne voulait s'asseoir à côté de moi.

A4 : J'avais déjà entendu des injures sur les femmes noires, mais ce jour-là, je t'avoue j'avais perdu le contrôle. C'est comme si cette femme-là venait de me poignarder. Il fallait que je réplique à tout le moins. Me traiter de «nègresse» était trop pour moi. Elle m'a touché dans mon for intérieur surtout si je me souviens de toutes les sacrifices et les discriminations que j'ai eu à endurer pour décrocher ce travail que j'aimais tant. Alors, on s'est échangé quelques mots et l'écho de mes paroles s'est vite rendu devant tout le personnel y compris les médecins pour qui je travaillais. C'était la fin de mon travail. La sanction était lourde. Congédiement illico. Je me suis fait reprocher de ne pas représenter les valeurs de la compagnie et de ne pas être professionnelle.

A5 : Je suis maintenant invalide et je ne sais pas si mon dos me permettra encore de travailler. J'étais esclave dans mon travail et mon superviseur doit être content aujourd'hui de s'être débarrassé de moi. Je crois que c'est ce qu'il voulait. Il ne voulait pas de femme noire dans son équipe et il me l'a bien montré. Mon travail me rappelait des femmes esclaves et moi je me voyais comme une esclave auprès d'un superviseur qui était méchant. Mon histoire c'est celui du maître et de l'esclave. C'est ainsi que je décris mon travail qui m'a rendu handicapé. Je ne suis pas une esclave comme nos ancêtres qui ont eux-mêmes été des esclaves dans le passé et surtout les images projetées dans des films qu'on regarde au cinéma, mais ça me faisait pensé que j'étais une esclave dans ce travail-là. Je regarde le film et quand je faisais mon travail et je me voyais moi-même dans des films comme si j'étais l'esclave, il y a quelqu'un derrière moi avec un fouet

qui dit avance, avance vite. Et je me retrouve dans cette situation là comme si je suis esclave. Je me voyais moi-même dans le film.

A6 : Le syndicat est arrivé et a fait son rapport et lui a donné une mise en garde parce qu'elle abusait déjà de son autorité. Selon ce que j'ai entendu, j'étais la quatrième à qui elle faisait comme cela. Malheureusement les dossiers de plaintes formulés contre elles ne sont pas allés jusqu'au syndicat. Je trouve regrettable qu'elle soit restée à la commission toutes ses années pour traumatiser les autres employés et leur faire du tort sans qu'elle soit congédiée. Je crois que cette femme-là ne voulait pas de moi ou disons clair, de nous les immigrantes. Je crois qu'elle voulait que cette place que j'occupais soit donnée à quelqu'un d'autre. Effectivement, j'ai compris plus tard qu'il y avait une fille qui était son amie et qui venait faire le remplacement là. Elle voulait que la place que j'occupais soit donnée à cette fille-là. Malheureusement, cette fille-là n'avait pas encore fait ses études. À chaque fois qu'elle préparait un poste régulier pour cette fille-là, quelqu'un d'autre qui était avancé dans le domaine-là prenait la place de la fille, soit une autre personne qui était ancienne dans le domaine prenait la place. D'où sa bataille contre moi.

A7 : Comme je suis noire et je travaillais à contrat, ils ne regardent pas que ce poste est lourd pour une femme. Tandis que pour les employeurs de cette compagnie-là il y avait aussi des femmes blanches, on va dire qu'une femme ne peut pas soulever cette charge, mais moi parce que je suis noire et je suis envoyé par une agence de placement, on me prend pour exécuter ces tâches-là qu'on refuse à une autre femme qui est blanche ou à un autre homme. Je voyais de choses pareilles. La compagnie ne peut pas voir que je suis une femme et m'épargner des tâches qu'elle épargne à d'autres femmes. Mais comme on n'est pas chez nous et on est une femme noire à tout faire, on le fait. Comme au temps des esclaves.

A8 : On s'est disputé à cause d'une simple expression : le mot corde de contention ou une ceinture de contention. Elle parlait de la corde de contention et moi j'appelais ça la ceinture de contention abdominale. Le terme qu'elle utilisait moi je ne le connaissais pas parce qu'à l'école on m'avait appris que cette corde dont elle parlait s'appelait la ceinture de contention abdominale. C'était toute une discussion tout le long de notre quart de travail. Comme moi j'étais noire et africaine, selon elle, je n'avais rien à lui apprendre. Elle connaissait toutes les expressions dans le domaine de la santé. Elle a chauffé et m'a dit tous les mots.

A9 : Dès que j'ai dit que j'allais appliquer au poste, là les guerres ont commencé avec mon directeur et mes collègues de travail qui ne supportait pas ma présence. Mes collègues m'espionnaient en quelque sorte. J'arrivais parfois dans ma classe, mes matériels scolaires étaient déplacés ou avaient disparu. Je pouvais préparer les matériels pour une leçon du lendemain et quand je venais le matin je ne trouvais plus rien. Une collègue m'a un jour dit que c'est la concierge qui jetait mes choses. Je suis allé un jour demander, à la concierge elle a tout nié. Un autre jour, j'ai trouvé une collègue dans ma classe en train de fouiller dans mes classeurs. Je l'ai confrontée elle a dit qu'elle cherchait un document qu'elle avait égaré.

A10 : Au Canada, les femmes sont discriminées, mais pour nous les femmes noires c'est pur. Notre couleur de peau noire nous trahit dans plusieurs circonstances surtout quand on cherche le travail. Elle nous dispose à plusieurs inégalités dans la société. Une des raisons pour lesquelles on nous appelle minorités visibles. Plusieurs employeurs sont encore réticents à embaucher une femme noire. Moi, mes collègues de travail n'arrêtent pas de me demander quand est-ce que je retournerais dans mon pays malgré que je travaille avec eux depuis plusieurs années. On dirait que ma présence les dérange beaucoup. Ma couleur de peau et mes origines africaines sont la cible de mes attaques. Je regrette, je ne peux pas m'effacer pour leur faire plaisir. Je suis noire et je le resterai, mais j'ai les mêmes droits qu'un blanc.

A11 : J'étais vraiment stupéfaite et choquée de trouver ma casserole du riz devant ma porte. Tout d'un coup, les larmes m'ont coulé sur les yeux. J'étais vraiment anéantie. Je n'avais jamais pensé que les gens pouvaient être si méchants et me discriminer jusqu'au niveau de la nourriture que je mange. Tout ça parce que j'étais noire. Elles ne pouvaient pas faire quelque chose comme cela à une femme blanche. Grâce à cette expérience-là, j'ai enfin accepté qu'au Canada, il existe des discriminations et que nous les femmes noires nous sommes plus visées. Je me suis vite rendu compte qu'intégrer le marché de l'emploi serait très difficile pour moi. Les gens pensent que parce que nous sommes de femmes noires nous sommes prêtes à tout supporter. C'est pour cette raison-là que les femmes noires sont discriminées et victimes de racisme. Les discriminations envers les femmes noires, c'est partout. Le marché de l'emploi c'est pur, mais elles souffrent aussi à l'école, dans la communauté, partout si je peux le dire.

A13 : Oui, j'aimais vraiment mon travail, mais je n'avais pas de choix que de quitter. Je n'aimais pas le simple fait que mon boss voulait profiter de nous. Malgré la force que j'ai mis pour trouver l'emploi, j'ai quitté ce travail parce que je ne savais pas les faveurs qu'il nous donnait aboutiraient où. Moi ce comportement, je ne l'ai pas vraiment apprécié. Et j'ai trouvé ça malheureux. J'avais aussi parlé de cela à mes parents qui m'avaient conseillé de ne plus retourner là pour ma propre sécurité. Mais quand je voulais quitter le travail, lui ne voulait pas que je quitte. Et puis il me dit comme tu quittes, je ne veux pas te payer. Alors quand sa femme a remarqué mon absence, elle m'avait appelé et était curieuse de savoir pourquoi j'avais laissé le travail et comment j'ai quitté le travail sans lui dire au revoir et sans aucune raison. J'essayais d'expliquer à la femme ce qui est arrivé, mais apparemment lui avait dit à sa femme qu'on avait pris les choses ou voler les choses dans le magasin sans payer, c'est pourquoi il nous avait chassés.

A14 : Oui, il y a des gens, des patients qui demandaient que tu ne la touches pas parce que tu es noire, mais tu ne peux la laisser, tu peux aller essayer plus tard si elle te dit que tu travailles, sinon pas tu cherches quelqu'un d'autre, ton collègue elle peut aller la laver si elle s'entend bien avec elle. Je me sentais très mal en tant que noire je la disais toujours que je suis fière d'être noire, même si tu ne veux pas que je te touche, je suis fière d'être noire. Elle me disait la négresse, je dis, c'est ne pas grave madame, je suis fière d'être négresse, bon par après elle va passer et elle oublie même ce qu'elle vient de me dire. Si elle ne veut pas que tu entres dans sa chambre, elle commence juste à t'insulter parce que tu es noire, tu es «négresse», sors de ma chambre, ne me touche pas, elle commence à te frapper, non, ça, je dis non, parce que dans sa tête, ça marche très bien, elle sait ce qu'elle fait, je dis, moi, je suis noire, toi tu es blanche quelle différence, c'est la couleur de la peau qui fait la différence, mais tout le monde, nous sommes tous des humains.

A15 : Mais moi j'ai trouvé que la discrimination est plus chez la population vieille que chez les jeunes. Je trouve que les vieilles personnes nous discriminent plus que les jeunes. Mais eux comparativement eux jeunes ils te disent directement en face, noir, je ne t'aime pas parce que tu es de cette race, that's it. Les jeunes eux ils te le disent en passant par des zigzags, ils ne te le montrent pas directement, mais les vieilles personnes pour eux, c'est noir sur blanc, s'ils ne t'aiment pas ils te le disent. Ils peuvent même appeler le superviseur et lui dire, je n'aime pas cette fille, je ne veux pas qu'elle travaille avec moi, je ne peux pas de ses services parce qu'elle est noire et je ne la veux pas. Cherche-moi une autre personne. Ça m'est arrivé à plusieurs occasions.

A17 : Il faut distinguer la compétition de la discrimination. Disons la différence est qu'il y a des gens qui vont juste abandonner soi-disant que c'est la discrimination qu'ils vivent, mais si les gens se battent, ils parviennent à se démarquer et obtenir des bons postes. Parce que parmi les Africains, il y en a qui ont de bons postes ici au Canada, pourquoi ne pas persévérer, entrer dans

cette compétition, s'équiper des outils nécessaires pour faire compétition avec les autres et arriver à obtenir le poste qu'on veut avoir? Mais au contraire, les gens se découragent ils vont dire c'est vrai c'est la discrimination. Il y a des choses qui se passent dans la communauté et les gens veulent dire que c'est la discrimination, mais le problème en est qu'on n'est pas capable de prouver la discrimination, car elle est subjective.

A18 : Dans la compagnie où je travaille, nous les femmes noires, nous ne sommes jamais au courant des postes stratégiques vacants. Nous sommes tout le temps surprises d'apprendre que tel a obtenu un tel poste ou bien tel occupera désormais une telle position. C'est incroyable les barrières qui nous sont tendues nous les noirs. On ne veut pas que nous autres nous puissions évoluer. Ils ne sont pas prêts à voir une femme noire les diriger en occupant une position stratégique ou administrative. C'est déjà difficile pour être embauché comme infirmière ou préposée aux bénéficiaires, mais aspirer à un poste en administration reste un rêve qui risque de ne pas être réalisé pour plusieurs femmes noires malgré leurs compétences.

Une fois, j'ai postulé pour un poste de coordonnateur des soins et à ma grande surprise l'administration a refusé mes références et voulait que je donne le nom de ma superviseure, avec qui je ne m'entends pas, comme référence. J'ai dit non en expliquant que malgré qu'elle soit ma superviseure, je ne veux pas la mettre comme une personne ressource. Ils m'ont répondu que si je ne la mets pas sur la liste de mes références ils vont la contacter eux même pour la demander des renseignements sur moi. Alors j'étais obligée de retirer ma candidature au poste de coordonnateur des soins parce que je savais que ses intentions étaient de nuire à ma candidature.

A19 : De toutes les couches sociales dans nos sociétés, les femmes noires africaines sont les plus discriminées et défavorisées en plus d'être victimes de racisme. Elles vivent dans la misère au point où leurs conditions économiques ne sont pas comparables à aucun autre groupe social, que c'est soit avec les autres groupes d'immigrantes ou de femmes blanches de souche. La pauvreté endémique dans laquelle elles vivent compromet leur avenir ainsi que celui de leurs enfants. Elles travaillent fort pour gagner leur vie, mais plusieurs ont de difficulté à trouver le travail. C'est dommage, car le gouvernement, le ministère de travail et celui de l'éducation ne font rien pour les sortir dans leurs conditions. Elles ont des diplômes, mais elles ne trouvent pas le travail. À qui la responsabilité de les aider à trouver le travail ? Il y a des failles quelque part. Ces femmes-là ont des limites malgré leur volonté et les luttes qu'elles mènent contre notre système qui est impartial et discriminant.